

TREBALL I PRECARIETAT LABORAL

Una mirada social des de la perspectiva
sindical

Treball final d'Educació Social

Curs acadèmic: 2014-2015

4rt curs. Grau Educació Social

Tutora: Esther Fatsini

Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes

Universitat de Vic - Universitat Catalunya Central

Vic, Maig de 2015

RESUM

En aquest treball de final de grau és pretén conèixer si existeix resposta social envers la precarietat laboral de les persones. Per això s'ha realitzat una recerca qualitativa a partir de la realització d'entrevistes a dues persones referents dins dels diferents sindicats principals de la comarca d'Osona, Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) i Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT). Aquesta investigació reflecteix la postura sindical cap a diferents aspectes que influeixen en la precarietat laboral, des de la coneixença dels drets i deures com a persones treballadores, els elements complexos que defineixen la precarietat laboral, els sindicats, amb el seu funcionament, perspectiva i implicació en el món laboral i finalment els moviments socials.

Paraules clau: Precarietat laboral, drets i deures, sindicats, moviments, resposta social i persones treballadores.

Abstract

This work is the final project and tries to know if there is social response towards precarious work of people. For this has been a qualitative research based on interviews referring two important persons of the different main trade unions in Osona, Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) and Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT). This research reflects the union position with the different aspects that influence job insecurity. From the knowledge of their rights and duties as working people, the complex elements that define the precarious work, the unions with their functioning, their perspective and implication in the working world and finally the social movements.

Key words: Job insecurity, rights and obligations, unions, movements, social response and working people.

AGRAÏMENTS

A la meva tutora del treball que ha estat la persona que m'ha guiat, orientat i acompanyat durant tot el procés de la investigació.

A la coordinadora del TFG pel seu suport i orientació en la proposta d'aquest treball.

Amb en Miquel Sánchez (CCOO) i en Cesc Poch (UGT) que m'han permès que els entrevistés, sense ells no hagués estat possible realitzar aquesta investigació.

A la meva família, per les hores que m'he absentat i per comprendre com és d'important per mi la realització d'aquest procés d'aprenentatge universitari, que m'ha obert les portes cap a un canvi en la meva vida.

SUMARI

1. Introducció	6
2. Justificació del tema de recerca	7
3. Pregunta de recerca	7
4. Objectius general i específics	7
5. Justificació de la metodologia i el mètode de recerca	8
6. El treball de camp de la recerca	8
7. Aspectes ètics.	9
PART TEÒRICA.....	10
8. L'origen del dret al treball.....	10
8.1 El treball i el dret laboral	11
8.2 Les fonts del dret al treball	11
8.3 Dret Constitucional.....	12
9. La precarietat laboral	13
9.1 Les lògiques de la precarietat laboral	17
9.2 Les Reformes laborals	20
9.3 La precarietat laboral i la salut de la persona	27
10. L'origen dels moviments socials: El dret a la manifestació	28
10.1 Característiques dels moviments socials.....	30
10.2 Els nous moviments socials	33
11. Sindicalisme.....	36
PART PRÀCTICA	38
12. Anàlisi de les dades: Triangulació.....	38
12.1 Drets i deures	38
12.2 Elements de Precarietat	40
12.2.1 Condicions laborals	41
12.2.2 Reformes laborals	43
12.2.3 Les ETTs.....	46

12.2.4 La fi de l'estabilitat.....	47
12.3 Els Sindicats	48
12.4 Els moviments	52
13. Conclusions Finals.....	57
14. Bibliografia	62
15. Annexes	65

Índex de Taules

Taula 1. Contractes de treball registrats a Espanya (2014).....	12
Taula 2. Evolució d'actius, ocupats i parats a Espanya (1984 i 1993)..	19
Taula 3. Evolució dels contractes realitzats a Espanya durant el període (1997 – 2001)	21
Taula 4. Atur d'Espanya (1990 – 2014)	24

1. Introducció

La precarietat laboral s'ha instaurat en les nostres vides com qui diu que totes les persones han de circular a cinquanta pel casc urbà. De veritat ens hem de conformar amb l'oferta que rebem a nivell laboral pels nostres serveis? Jo crec que no. Aquesta pregunta va aparèixer en el meu cap un matí qualsevol, en l'hora del cafè, durant la pausa de cinc minuts, en el meu lloc de treball, on feia més de deu anys que hi treballava, vuit hores al dia, que podien arribar a deu o a dotze si feia falta. En aquell moment ho vaig tenir clar. Ja tinc tema pel treball final de Grau (TFG). Tal com molt bé deia Montesquieu (1992): "Qualsevol injustícia contra una sola persona, representa una amenaça per a tots els altres".

Per part meva m'interessa molt la recerca que he portat a terme en el meu TFG, ja que m'ha ajudat a aprofundir sobre la resposta social en la precarietat laboral. Bàsicament, el que volia saber era si les persones s'aixequen del seu sofà per lluitar contra les injustícies que pateixen laboralment a favor de l'empresa i de quina manera podíem ajudar, com educadors, a fer que les persones siguin molt més assertives per defensar els seus drets com a persones treballadores.

Com a resultat, com es pot veure a continuació, s'han desenvolupat diferents temes mitjançant la veu dels sindicats. S'ha aprofundit en el coneixement i difusió dels drets i deures de totes les persones treballadores, del concepte de precarietat i els seus elements que el corroboren, dels mateixos sindicats i la seva valoració social i finalment dels moviments socials.

Crec que socialment la precarietat laboral és un tema que pot afectar a qualsevol persona en algun moment de la seva vida, i moltes vegades on es busca ajuda és en els sindicats. Per aquest motiu la recerca està fonamentada a part del marc teòric, per la veu de dues persones representatives i coordinadores dels sindicats més importants a la comarca d'Osona.

2. Justificació del tema de recerca

El tema de recerca per part meua ha sorgit d'una inquietud personal, respecte en la trajectòria de vida pròpia, la qual em va portar a reflexionar sobre els mecanismes que originen la precarietat laboral, el perquè d'aquesta i com hi podem fer front.

Aquest és un concepte de molta actualitat que afecta a moltes persones amb feina o sense, que en molts casos està mal pagada, pateix inseguretat, es troba sense protecció, o amb l'impossibilitat de sostenir una llar, tot i treballant i cobrant.

Per tant la resposta social i els sindicats, són un motor formats per agrupacions de gent amb una idea o unes idees de tipus social, a implantar en la societat, en els agents socials i civils, en els poders públics i laborals, amb voluntat d'un canvi de millora per la persona treballadora i correlativament l'empresa, encara que molts pensin que només pot guanyar un dels dos.

3. Pregunta de recerca

- En la precarietat laboral hi ha resposta social?

La pregunta de recerca parteix d'una mirada personal en l'àmbit laboral, el que pretenc és centrar-la en dos grans eixos. D'una banda, és saber què hi diuen les persones referents que estan més en contacte amb la precarietat, acotant-ho des de la mirada sindical; d'altra banda, intentar comprendre per què les persones no "s'aixequen del sofà" per lluitar contra la precarietat.

4. Objectius general i específics

Objectiu general:

- Aprofundir sobre l'actuació de la societat i els Sindicats envers els problemes laborals que afecten directament a la població.

Objectius específics:

- Descriure la coneixença dels drets i deures de la persona treballadora.
- Definir el concepte de precarietat laboral i els seus elements.
- Explicar què és un Sindicat i quina és la seva tasca principal.
- Esbrinar el grau de participació de les persones en els moviments socials.

5. Justificació de la metodologia i el mètode de recerca

- Metodologia d'investigació qualitativa cap a la comprensió i investigació.

Per part meva el que més m'interessa és aplicar una metodologia qualitativa cap a la comprensió i investigació, ja que em dona la possibilitat de conèixer, de primera mà, la realitat sobre la resposta social envers la precarietat laboral. Sabent de l'existència de múltiples realitats i no una realitat única i objectiva, he centrat la investigació amb les veus dels coordinadors sindicalistes de la comarca d'Osona que han interactuat amb les persones amb precarietat durant molts anys i en conseqüència han anat adquirint durant la seva vida gran quantitat d'informació i experiència en relació al tema d'investigació i a la pregunta de recerca. Jo mateix com a investigador, m'he reconegut com una part del procés d'investigació, d'acord amb el que m'havia tocat viure, assumint valors, experiències i coneixements de la realitat. Al mateix temps he evitat influir en el procés, mirant de disminuir els efectes, tant en la recollida d'informació, com en l'anàlisi.

6. El treball de camp de la recerca

El camp on vull realitzar el contacte inicial és el sindicalista. Amb un mostreig no probabilístic, ja que s'han elegit els coordinadors amb una intenció determinada, com a informants clau. Gràcies a ells vull poder aconseguir un mirall de la societat des d'aquesta perspectiva, ja que crec que donaran una visió molt enriquidora, perquè són dos pilars implicats i

afectats socialment, i per tant, fonamentals en la creació i conscienciació de la resposta social.

Les eines i estratègies de recollida d'informació que he fet servir són les entrevistes semiestructurades i el marc teòric. Les entrevistes semiestructurades s'han formulat mitjançant unes preguntes sobre les categories que volen ser explorades, en relació a la pregunta de recerca. No obstant això, no s'ha seguit un ordre determinat, ja que no es volia obviar cap tema que sorgís en elles. Personalment, com a investigador, he mirat d'abordar els diferents temes, seguint el curs de la conversació, en funció de les respostes. Posteriorment, una vegada transcrites les entrevistes s'han triangulat amb la informació obtinguda dels diferents documents, llibres i autors del marc teòric.

7. Aspectes ètics.

A l'hora de dur a terme la meua recollida de dades de la recerca he tingut molt present les qüestions ètiques, ja que al ser una investigació qualitativa hi haurà una estreta relació entre l'investigador i l'entrevistat. Per tant, sempre hauria tingut en compte la privacitat, l'anonimat, si la persona me l'hagués requerit. Al mateix temps he mostrat absoluta sinceritat per part meua en tot el que els hi he proposat, seguint la legalitat amb la diferent informació o documents que m'han facilitat. Al mateix temps, al ser una investigació que tracta una resposta a la precarietat laboral, he respectat la no implicació i participació de les diferents agrupacions o entitats que no han volgut col·laborar. Ja sigui per una ideologia contrària o per la falta de temps factible.

PART TEÒRICA

8. L'origen del dret al treball

Al llarg de la història la humanitat s'ha vist unida al treball, la qual ha hagut de confrontar els seus interessos socials amb els econòmics, per aquests motius ha sigut necessari buscar mecanismes per arbitrar aquests interessos.

El Dret del Treball, regula tots aquells aspectes que componen les relacions laborals, com ara el Dret del Treball individual, Seguretat Social, sindicat... Aquest conjunt normatiu per regular les relacions laborals ha tingut un llarg procés evolutiu.

A finals del segle XVIII va començar a Anglaterra l'anomenada Revolució Industrial, que suposà la progressiva substitució dels petits tallers artesanals per grans fàbriques amb noves màquines i moltes persones treballadores. El poder dels empresaris enfront dels empleats i la falta d'unió d'aquests provocaven enormes abusos, i els treballadors¹ sofrien duríssimes condicions de vida; per exemple, es començava a treballar amb sis o vuit anys, les jornades superaven les quinze hores i a les fàbriques les condicions eren insalubres Albert (1989).

El 1980 es va promulgar la Llei de l'Estatut dels Treballadors², que conté la regulació bàsica de les relacions laborals a Espanya. El 1995 s'aprovà el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET), que incorporava les modificacions introduïdes en l'esmentada llei i les efectuades en altres disposicions legals. Aquesta llei ha experimentat posteriorment diversos canvis per adaptar-se a la situació econòmica i social de cada moment. Tradicionalment, el Dret es divideix en públic i privat. Les normes del Dret públic van dirigides a regular les relacions entre l'Estat i els organismes públics, així com les seves relacions amb els particulars quan l'Estat i els organismes públics actuen de forma oficial. El Dret privat regula les relacions entre particulars, o amb l'Estat i els organismes públics quan aquests actuen de forma privada. El Dret del Treball ocupa una posició

¹ Es parla en masculí perquè no hi va haver gaire paper de les dones fins a la 1ª Guerra Mundial, ja que fins que no van haver de substituir als homes com a mà d'obra, difícilment tenien un paper en l'esfera pública.

² Estatut dels treballadors (2004)

intermèdia entre el públic i el privat, ja que es tracta d'un ordenament jurídic que comprèn normes d'ambdós.

8.1 El treball i el dret laboral

L'activitat regulada pel Dret del Treball no és qualsevol tasca que puguin realitzar les persones, sinó una part concreta del treball que ha de tenir els requisits següents (Blanch, 2002):

- Personal: El treball és de caràcter personal, les persones treballadores són insubstituïbles.
- Voluntarietat. Les persones treballadores han de ser lliures de posar fi a la relació laboral en qualsevol moment.
- Per compte aliè: Es treballa per a una altra persona a la qual se cedeix el fruit del treball cobrant a canvi un salari. S'exclou el treball per compte propi, el resultat del qual és per a qui realitza l'activitat laboral.
- Dependència: L'empresariat és qui ordena quan, on i com ha de realitzar-se el treball. La subordinació no ha de ser absoluta, ja que llavors el treball no seria lliure.
- Retribució: Tota activitat laboral ha de ser remunerada, la qual cosa exclou la realitzada de forma gratuïta. Els empleats/des reben un salari i l'empresari obté els béns o serveis fruit de la tasca desenvolupada per les persones treballadores.

Aquest apartat és idoni i fonamental, ja que qualsevol persona hauria de ser coneixedora dels seus drets, per evitar caure més ràpidament en la precarietat laboral.

8.2 Les fonts del dret al treball

Les fonts del Dret del Treball presenten unes característiques especials respecte a la resta de l'ordenament jurídic. D'una banda, hi ha unes fonts comunes amb la resta de les branques del Dret i, d'altra, unes fonts especials exclusives del Dret del Treball, que són: els convenis col·lectius (fruit del reconeixement del dret a la negociació col·lectiva), els contractes de treball i els usos i costums locals i professionals.

En l'article 3 del TRLET s'assenyala que els drets i obligacions concernents a la relació laboral es regulen:

- a) Per les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat.
- b) Pels convenis col·lectius.
- c) Per la voluntat de les parts manifestada en el contracte de treball.
- d) Pels usos i costums locals i professionals.

La jurisprudència del Tribunal Suprem complementa l'ordenament jurídic i serveix com a pauta d'interpretació en les actuacions dels jutges i tribunals inferiors.

8.3 Dret Constitucional

La Constitució és la norma suprema i preval sobre la resta de lleis. El sistema de relacions laborals que estableix la nostra Constitució s'emmarca dins del model d'Estat Social i Democràtic de Dret, que implica que la Constitució reconeix drets de contingut social respecte a l'ocupació, al treball i les seves condicions. El contingut laboral de la Constitució es pot classificar en tres grans blocs: drets fonamentals, drets i llibertats dels ciutadans/es (no tenen el caràcter de fonamentals) i principis econòmics i socials que han de seguir les polítiques dels poders públics.

El que ens interessa referent a la investigació són els drets fonamentals³, perquè en ells rau la resposta a la precarietat laboral:

- Llibertat de fundar sindicats i dret a aliar-se lliurement al sindicat que es triï.
- Dret a la vaga.
- Dret a no ser discriminat per raó de sexe, raça, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social.

³ Article 28 de la Constiució. 1978

9. La precarietat laboral

Les situacions que descriu el concepte de precarietat: inseguretat en l'ocupació, baixos salaris, disminució de drets laborals, dependència personal respecte al ocupador, males condicions de treball, absència de reconeixement professional, etc. Segons Cano (2000), han estat característics de molts llocs de treball al llarg de la història del capitalisme i durant bastants períodes més aviat han constituït la norma. Encara avui molts dels debats que tenen lloc en altres estats tenen com a referència altres conceptes, com és el cas de l'ocupació informal en la major part de països en vies de desenvolupament o el mateix concepte de treball indigne que es planteja des de l'Organització Internacional del Treball. Si aquí hem acceptat aquest terme és perquè ha tingut lloc un procés en el que socialment s'ha produït una identificació de la precarietat com una situació nova que ha assolit unes dimensions específiques que condueixen a un reconeixement social i que demanen polítiques orientades a eliminar-la.

Històricament, va ser a finals de l'any 1970 quan la indústria, com s'havia conegut en la primera meitat de segle, començava a quedar obsoleta i les formes de producció i les relacions que vinculaven a les persones amb els seus treballs també. Era la fi del fordisme i el principi del postfordisme, tot i que segur que potser encara queda alguna fàbrica per la qual sembla que no hi passa el temps. Llavors van venir les ZUR (Zones d'Urgent Reestructuració), es van tancar les grans fàbriques, les drassanes, la mineria, i la gent fou reestructurada per zones, que era quelcom així com dir: "tots vosaltres, o jubilats, o a l'atur" (Hernando, 1989).

S'havia de reestructurar també la societat, i les relacions laborals existents fins aleshores ja no eren vàlides. A partir de la reforma de l'Estatut dels Treballadors de 1984, apareixen nous tipus de relacions entre les persones i els seus treballs, són els contractes a temps parcial, els contractes de formació i els contractes de duració determinada. Amb la reforma de 1994⁴ s'obre la porta a una nova forma d'especulació que augmenta la precarietat laboral, són les ETT, empreses destinades a lucrar-se amb el treball aliè, exempt de condicions laborals dignes.

⁴ Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. BOE-A-1994-11609

Si posem la vista enrere, en aquests últims vint-i-un anys, la precarietat que es podia preveure amb aquells nous contractes ha estat superada per la realitat, i és que últimament la realitat supera qualsevol predicció que el més atrevit hagués pogut fer. Els llaços socials que van establir els nostres avis i pares en els seixanta, vinculats a un entorn laboral estable en grans centres de producció com la Seat i en torn als que girava la vida social del barri, queden tan lluny que costa recordar-los.

En el període de temps esmentat anteriorment el qual es basava en el postfordisme no sols ha estat transformat per un nou mètode d'organització i gestió del treball basat en la inestabilitat laboral, sinó que a més s'han creat relacions socials i noves necessitats que han provocat la implantació d'aquesta inestabilitat com una cosa natural. Per una banda, la precarietat laboral és la normalitat en la relació amb el treball, ja que s'han incrementat en gran mesura els contractes a temps parcial o a través d'ETT i a més, les retribucions econòmiques no s'ajusten a les necessitats reals.

Contractes de treball registrats. 2014
Per modalitat i sexe

TAULA 1

	Homes	Dones	Total
Indefinitos	149.914	135.402	285.316
Ordinari temps indefinit	101.641	92.927	194.568
Foment de la contractació indefinida	2.315	2.141	4.456
Indefinit discapacitats	752	484	1.236
Convertits en indefinitos	45.206	39.850	85.056
Temporals	1.117.304	1.038.997	2.156.301
Obra o servei	482.104	313.688	795.792
Eventuals circumstàncies producció	513.497	459.017	972.514
Interinitat	103.025	250.157	353.182
Temporals discapacitats	1.967	1.326	3.293
Inserció	214	160	374
Relleu	1.388	1.632	3.020
Jubilació parcial	2.737	1.640	4.377
Substitució jubilació 64 anys	15	23	38
Pràctiques	5.312	5.544	10.856
Formació	4.954	4.329	9.283
Altres	2.091	1.481	3.572
Total	1.267.218	1.174.399	2.441.617

Font: Departament d'Empresa i Ocupació. Gabinet Tècnic. Oficines de Treball de la Generalitat.

Com es pot veure en la taula anterior, durant l'any 2014 hi va haver una gran desproporció en la diferència en la realització dels contractes indefinits i temporals.

Però, quines són les necessitats? Aquest és un altre dels grans canvis que s'han produït durant aquests últims anys. La nostra societat ha sofert una gran transformació. L'economia basada en les grans indústries ha deixat pas a una economia basada en el sector serveis, i avui en dia la majoria de la gent treballa per oferir a la població quelcom que consumir. Gran part de la distribució de la producció ve de lluny, de països en els que l'explotació laboral és major.

Això no sols ha modificat les relacions de la gent amb el treball, sinó també amb l'entorn. Les ciutats s'han transformat per acollir aquesta nova societat del consum, els espais públics destinats a les noves relacions socials, son espais comercials, des de carrers peatonals plens de comerços a grans centres comercials en els que, apart de tot tipus de tendes, es poden trobar bars, restaurants, cines i tota la oferta "pseudocultural"⁵ del consum perquè la teva vida giri al voltant del teu centre comercial més proper.

Les remodelacions urbanístiques van en aquest sentit i la majoria d'ajuntaments s'enorgulleixen de la transformació dels seus carrers emblemàtics en centres o avingudes comercials. Els ajuntaments han deixat durant aquests vint-i-un anys el terreny lliure a l'especulació immobiliària, la transformació de les ciutats ha estat ràpida i fàcilment visible. A simple vista tot està més net, és més "bonic", però la realitat amaga que s'ha creat una ciutat en la que consumeixes o ets exclòs i per tant marginat. Per sentir-se inclòs en la societat s'ha de tenir la possibilitat d'accedir a més i més coses. D'altra banda, necessitats bàsiques com son l'habitatge s'han convertit, gràcies a l'especulació, en un luxe impensable.

La precarietat cada vegada ha anat afectant a més i més gent, ja que qualsevol model de família no pot subsistir d'un únic sou. "És un orgull social que les dones també hagin entrat a formar part del mercat laboral. És un gran avanç en la igualtat", comentaria la o el polític de torn. La pena és que s'oblida comentar que és un gran avanç en la precaritat i en l'explotació de les dones.

⁵ Teoria de la Pseudocultura – Blanca Muñoz

Per la seva part, en aquest període, hi ha algunes veus que diuen que els sindicats no han sabut transformar-se per fer front a les noves situacions de precarietat provocades per la societat del consum, quedant-se relegats a realitzar funcions de gestió pels cada cop més grans cossos de funcionaris de les múltiples administracions i empreses en les que encara es mantenen gran nombre de feines estables, com molt bé diu Rodríguez (2001): *"representa lo més retrògrad de la nova estructura social i el sector menys susceptible de la renovació contra l'explotació. Viuen satisfets en la seva posició funcional, amb nivells acceptables de consum (accés als principals símbols i formes de prestigi) i llunyans a la realitat de les condicions laborals de la nova misèria"*.

Aquesta situació de precarietat laboral generalitzada estableix una cultura general de la por. La por a perdre el lloc de treball, la por a no poder pagar la hipoteca, la por a no poder pagar el rebut de la llum, el telèfon, l'aigua, el cotxe, el... La por a sentir-se exclòs/a en la societat de consum, ha provocat que la precarietat s'estengui des dels àmbits de la relació amb el treball, a la resta d'àmbits de les nostres vides. En menys de vint anys, un espai de temps molt curt quan parlem de períodes d'evolució històrica, si ho comparem amb el temps que es va necessitar per aconseguir tots els drets laborals i personals, hem tornat a caure de quatre potes a una precarietat social. Una precarietat social en la que totes les formes d'opressió i control que històricament el capitalisme havia utilitzat com a formes de relació entre les persones i els seus treballs, avui es troben representades en tots els àmbits de la vida. Una precarietat social construïda des dels grans centres de poder, a base de transmetre unes quantes veritats a mitges, convertint-la en una gran mentida i posteriorment fent-ne ressò als mitjans de comunicació com una veritat absoluta gràcies a la qual és més fàcil marcar a les persones excloses. Segons el filòsof López Petit (2002), es tracta de: *"el feixisme postmodern que conté totes les formes històriques del capitalisme i, en aquest sentit, és la seva culminació"*. I com a centre d'aquesta transformació continua, d'aquesta opressió marcada per la por, les ciutats estan contínuament canviant, transformant-se per enriquir l'especulació i per invisibilitzar a l'exclusió. Davant d'aquesta situació de precarietat social qualsevol tipus de resposta individual passa a ser

invisibilitzada, reprimida o exclosa, per això la col·lectivitat, la comunitat com espai comú de resposta és el repte que tenim per davant.

"La societat és quelcom que s'escorre, s'escorre financerament, ideològicament, existeixen punts d'escapament per totes parts" afirmava Deleuze (2002). Per això, les formes col·lectives d'oposició a la precarietat social poden ser tan diverses i riques que poden convertir-se en incontrolables.

9.1 Les lògiques de la precarietat laboral

Com he dit anteriorment l'origen de la precarietat va sorgir degut a la voluntat política que es desprenia de les demandes empresarials orientades a reorganitzar el procés productiu i les relacions laborals. En l'ascendència d'aquestes demandes es troben un conjunt d'elements que considero molt importants per entendre el procés, encara que se situen en plans diferents.

En primer lloc es troba el replantejament del sistema de relacions laborals i organització productiva del període anterior. La gran empresa que ofería ocupació estable s'havia acabat per convertir-se en un espai favorable a les reivindicacions de les persones treballadores, a la implantació sindical (i el sorgiment de vegades d'un altre tipus de formes d'organització obrera) i, en molts casos, a la resistència enfront dels intents d'augmentar la intensitat del treball. Al mateix temps aquesta organització tan complexa de les grans empreses les convertia en estructures poc adequades per explotar les oportunitats de rendibilitat. Per tant, com molt bé diu Recio (2001) es responia a un replantejament de les estructures internes de les empreses orientat a transformar les relacions de poder.

En segon lloc s'enfocava a un canvi en l'ambient econòmic general. La versió oficial és que estàvem davant un món amb més incerteses i inestabilitat, encara que ningú es va preocupar massa d'explicar les raons d'aquest canvi. Analitzant les transformacions en el seu curs apareixen elements que poden explicar aquesta efervescència: el procés de desregulació financera i l'augment de la importància d'aquest àmbit, la creixent obertura internacional i el desenvolupament de noves polítiques

comercials que augmenten la varietat de productes com un mitjà de reduir el cicle del producte, separant els mercats i aconseguint mercats obsolets que aportaven la consegüent diferenciació de preus. La combinació d'aquests factors fa que augmenti la inestabilitat del sistema econòmic en diferents formes. Per exemple, la desregulació financera influeix en la volatilitat dels tipus de canvi que tenen una gran importància per a les empreses que depenen de mercats internacionals. La diversificació de productes i l'escurçament del seu cicle de vida castiga l'ajust de l'activitat per mitjà de les existències i genera més tensió temporal. Des del punt de vista de l'empresa individual l'ambient és més dur, però és discutible considerar-lo un canvi extern, quan ha estat en gran part propiciat pels propis empresaris i es configura com un element estructural de l'organització econòmica.

En tercer lloc aquest procés coincideix amb un salt important cap al sector dels serveis, la nova fase de desenvolupament capitalista s'ha caracteritzat per una creixent mercantilització d'activitats que anteriorment es realitzaven en l'esfera domèstica i social. Des de l'organització de l'oci fins les cures a les persones. La introducció en aquestes noves àrees genera problemes de gestió menys habituals en la producció industrial. Particularment influeixen en els aspectes temporals de l'activitat econòmica. Molts serveis tenen dimensions temporals específiques, de manera que les empreses que actuen en aquests camps tenen més necessitat d'adaptar-se en qüestions com l'estacionalitat, la cobertura d'horaris especials, les puntes temporals d'activitat o els períodes de baix rendiment, etc. Es tracta, a més, d'activitats més difícils de mecanitzar, no només per raons tècniques, com pot ser per exemple l'ús de caixers automàtics, segons Carrasco (2003) en els bancs és poc habitual quan es tracta d'ingressar diners, ja que es busca una relació més personal. Encara que de mica en mica ens vagin fent passar pel caixer.

En quart lloc la introducció de les noves tecnologies de la informació possibilita noves modalitats de control dels processos productius i faciliten el tipus de canvis organitzatius que són a la base d'alguns processos de precarització. L'impacte de les tecnologies és també important en altres terrenys. Particularment en la consolidació d'un model de comunicació de

masses que permet donar una importància crucial als aspectes d'imatge de les empreses. La imatge o la informació, es converteix en un element estratègic no només en el pla comercial, sinó també en una esfera tan vulgar i faltada de sentiment com el mercat financer. Com molt bé van posar en evidència la passada bombolla tecnològica o la successió d'assumptes financers foscos que un any si i un altre també sacsegen el món econòmic. Hi ha sens dubte implicacions del canvi tecnològic en molts altres camps, no només lligat a les TIC sinó també a la nova enginyeria genètica, per exemple en el sector agroalimentari, però convé subratllar que el seu impacte més important és associat a la implantació de nous models organitzatius i canvis en el marc institucional.

Tots aquests canvis han convergit en una transformació de les estructures empresarials i en els sistemes de relacions laborals. No hi ha un model únic de resposta. Les institucions nacionals mantenen importants diferències, que no només es troben en el marc legal, sinó també en l'organització dels agents socials, en les tradicions de gestió, en les respostes culturals de l'empresariat i de les persones treballadores, etc. Els models organitzatius estan en part constrets per les característiques productives de cada activitat, sobre les quals no solament influeix la tecnologia, sinó també les característiques del producte, el tipus de demandants, les regulacions de mercats i productes, etc. Però malgrat aquestes diferències notòries han fet servir conjuntament alguns d'aquests elements:

- El recurs de formes de relació laboral de baix compromís per part empresarial: contractes temporals, empreses de treball temporal, falsos autònoms, fixos discontinus, etc... Formes de relació orientades a comptar amb una força variable en funció de les circumstàncies, fàcilment substituïble o d'un sol ús, amb drets socials disminuïts.
- El recurs a l'externalització d'activitats cap a altres empreses. Es tracta d'un procés complex en el qual l'externalització pot tenir objectius diversos, des de la cobertura de coneixements tècnics que l'empresa pensa que no pot obtenir per si mateixa, fins a la simple i

plana subcontractació de personal per eludir obligacions socials i estalviar costos salarials.

- La introducció de canvis en les formes internes d'organització, orientats a augmentar la individualització de la relació laboral. Aquí els canvis són molt diversos, des de la introducció de nous components variables del salari mitjançant diferents sistemes d'avaluació i incentius, fins a l'ús de polítiques massives de motivació psicològica. (Recio, 2005).

En definitiva la precarització passa a través de mecanismes dissenyats per reduir les obligacions contractuals dels que contracten respecte a la força de treball. Un procés que adapta formes diverses en funció de les especificitats de cada procés productiu i de cada institució.

9.2 Les Reformes laborals

Després de contextualitzar la precarietat laboral des dels diferents prismes exposats en els apartats anteriors, és també de vital importància mostrar el contingut i l'eficàcia de cadascuna de les reformes que s'han produït en l'Estatut dels Treballadors a Espanya, ja que en elles rauria la solució per evitar aquesta precarietat i hauria de beneficiar a la societat, laboralment parlant.

En aquest apartat es mostrarà que des de la seva aprovació el 1980 fins a l'actualitat, cap de les reformes ha aconseguit d'una manera concloent els objectius que es proposaven i hauria de servir d'experiència abans d'abordar una nova reforma ⁶.

Com he dit en l'apartat anterior, el 1984 es va dur a terme la primera reforma de l'Estatut dels Treballadors. L'objectiu era clar i precís: reduir l'alt nivell d'atur a través d'impulsar la contractació temporal. Per a això es va impulsar el contracte de foment a l'ocupació, que es va convertir en poc

⁶ La Fundació 1r de Maig és una institució privada, sense ànim de lucre, creada el 1988 per la Confederació Sindical de CCOO, la qual redacta informes dins l'àmbit laboral.

temps en el "contracte estrella" utilitzat àmpliament pels empresaris. En comprovar les dades estadístiques s'observa que, efectivament, la reforma va impulsar la contractació a Espanya, que es va incrementar de manera molt important al llarg del període.

En la taula següent s'observa l'evolució dels actius, ocupats i parats, en milers, entre l'any 1984 i 1993. Per tant referma lo explicat anteriorment.

TAULA 2

EVOLUCIÓN DE ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS (EN MILES), 1984 Y 1993

	1984	1993
Activos	13.188,3	15.318,8
Ocupados	10.472,2	11.837,6
Parados	2.716,1	3.481,3

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Ara bé, aquest creixement es va deure a l'augment dels contractes temporals, que van créixer un 73%, durant el període 1985-1993, i dins d'ells al contracte de foment a l'ocupació, que va créixer, en només quatre anys, més d'un 150 %. Des d'aquest punt de vista, es pot afirmar que la reforma va complir el seu objectiu de crear ocupació, però alhora va generar un nou problema: l'elevat nombre de contractes temporals. Davant d'aquesta realitat es va plantejar una nova reforma que, entre altres coses, procurés reduir l'elevada temporalitat dels contractes. Finalment, tot i que aquesta reforma va aconseguir elevar la contractació temporal a Espanya, no va aconseguir reduir l'elevada taxa d'atur.

La segona reforma es va dur a terme l'any 1994 i es pot afirmar que ha estat la reforma més important que ha patit l'Estatut dels Treballadors fins al moment. La situació laboral a Espanya, i la necessitat de competir amb els països de la Unió Europea, obligaven a plantejar-se una gran reforma del marc laboral.

La segona reforma de l'Estatut dels Treballadors tenia com un dels seus objectius prioritaris la tasca de disminuir l'atur i al mateix temps la contractació temporal. Una de les mesures que es varen adoptar va ser la supressió del contracte de foment a l'ocupació. El resultat va ser que l'empresariat es va refugiar sobretot en el contracte eventual i majoritàriament en el d'obra o servei, per seguir amb el mateix percentatge de temporalitat. Durant aquest període, la contractació temporal es va incrementar en més d'un milió de contractes. No obstant això, es va aconseguir començar a generar ocupació, augmentar el nombre d'ocupats disminuint el nombre d'aturats i, en conseqüència, la taxa d'atur. Però aquest increment es va produir gràcies a la contractació temporal, incomplint un dels objectius que es proposava la reforma. Concretament, la proporció de contractes temporals va augmentar en un 7%. Al final del període s'apunta un increment molt important de la contractació indefinida.

La inserció dels joves en el mercat de treball es va realitzar a través de contractes temporals que podíem anomenar "suaus", encara que els sindicats els varen anomenar "contractes escombraries".

En conseqüència, des del punt de vista de la reforma de la contractació, l'ocupació generada va ser coberta en gran mesura per la contractació temporal, aquesta reforma no va aconseguir els objectius que pretenia. Els seus grans èxits es van apuntar en matèria de flexibilitat laboral, establint les bases per a un posterior desenvolupament i una major concreció en els convenis col·lectius.

La tercera reforma de l'any 1997 venia presidida per dues reformes anteriors que no havien complert amb les seves expectatives, però a mesura que la situació econòmica millorava, la realitat laboral apuntava una millora amb l'increment de contractació indefinida i del total de la contractació.

La pretensió de la tercera reforma era doble: reduir la contractació temporal i impulsar la contractació indefinida. Per a això es va suprimir el contracte de llançament de nova activitat i es va introduir una nova modalitat de contractació: el contracte per al foment de la contractació indefinida, amb una indemnització menor en cas d'acomiadament improcedent per causes

objectives. Pel que fa al primer objectiu, en la taula següent observem que en el període 1998-2001 els contractes temporals van augmentar en més de dos milions. No obstant això, encara que aquesta reforma no aconseguís l'objectiu de reduir la contractació temporal, si va frenar el seu ritme de creixement, aconseguint que, al final del període, la proporció d'aquests respecte als indefinits fos un 2% menor.

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS REALIZADOS EN EL PERÍODO 1997-2001

TAULA 3

	1997	1998	1999	2000	2001
CONTRATOS INDEFINIDOS	707.481 (7,0)	970.964 (8,4)	1.218.414 (9,3)	1.304.087 (9,4)	1.304.087 (9,3)
Fomento de la contratación indefinida	421.842	645.521	799.868	656.804	742.091
CONTRATOS TEMPORALES	9.386.084 (93,0)	10.692.315 (91,6)	12.017.063 (90,7)	12.620.505 (90,6)	12.752.397 (90,7)
TOTAL	10.093.565	11.663.279	13.235.477	13.924.592	14.056.484

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El segon objectiu era fomentar la contractació indefinida, s'observa en la taula anterior, que en el període d'estudi augmenta el nombre de contractes amb caràcter indefinit. Per primera vegada s'arriba a la xifra del milió de contractes indefinits, i el contracte per al foment de la contractació indefinida va tenir un important paper en aquesta fita. Cal assenyalar també que es va aconseguir disminuir la taxa d'atur de forma molt notable. Aquesta reforma va aconseguir reduir el nombre d'aturats, la taxa d'atur i incrementar el nombre d'ocupats. Podem afirmar, per tant, que va ser la primera reforma que va aconseguir amb cert èxit els objectius que es va proposar.

La quarta reforma del 2001 tenia els següents objectius: ampliar el termini d'aplicació de les mesures preses en la reforma de l'any 1997, continuar incentivant la contractació indefinida i disminuir el nombre d'aturats.

La contractació temporal va seguir augmentant, però també ho va fer la contractació indefinida. D'aquesta manera es va aconseguir disminuir, en percentatge, el pes de la contractació temporal. L'augment de la contractació indefinida al llarg del període va succeir bàsicament gràcies al contracte de foment de la contractació indefinida, superant l'any 2005 per primera vegada el milió i mig de contractes indefinits realitzats.

Finalment, aquesta reforma va aconseguir augmentar de manera important el nombre de persones ocupades i, alhora, va aconseguir disminuir la taxa d'atur en un 2,35%.

En la cinquena reforma del 2006 el govern i els interlocutors socials arriben a un acord per combatre la contractació temporal, com la gran xacra del mercat de treball espanyol.

Els seus objectius eren impulsar la contractació indefinida, modificar la legislació laboral per perfeccionar la utilització de la contractació temporal i millorar la protecció per desocupació de col·lectius específics.

Per arribar a aconseguir els seus objectius primordials es va bonificar i estimular als nous contractes indefinits, la conversió de temporals en fixos i es va reduir les cotitzacions empresarials al Fons de Garantia Salarial i per desocupació.

En conclusió podríem dir que aquesta reforma probablement va aconseguir en major mesura que les anteriors l'objectiu de reduir la taxa de temporalitat. Però degut a la crisi en l'economia espanyola que va entrar tècnicament en recessió en el quart trimestre del 2008, l'impacte es va esgotar al cap de poc temps, de manera que tampoc va aconseguir reduir de forma significativa la temporalitat contractual⁷.

La penúltima reforma laboral va ser la del 2010 durant el mandat de Rodríguez Zapatero, aquesta pretenia amb una de les seves principals mesures l'abaratiment de l'acomiadament. S'aplicà pràcticament a tots els models de contractes indefinits una indemnització per acomiadament

⁷ El diari "El economista" és el líder al nostre país amb notícies d'economia, borsa i finances.

improcedent de 33 dies per any treballat, fins a una quantia salarial màxima equivalent a dos anys.

Per contra, es va incrementar el cost per acomiadament dels contractes temporals de 8 a 12 dies, i es limità l'ús del contracte per obra i servei a quatre anys màxim. Per abaratir més els costos de l'acomiadament a les empreses, el Govern subvencionà a càrrec del Fons de Garantia Salarial vuit dies de la indemnització de totes les persones treballadores indefinides.

També s'esmenta, en el text de la pròpia llei, que els Expedients de Regulació d'Ocupació (ERO) temporals s'apliquen només a unes hores de la jornada laboral, mentre la persona treballadora cobra una part de l'atur.

Aquesta tampoc va solucionar els diferents problemes laborals sinó que a sobre, la reforma laboral del 2010 sense aconseguir reduir la temporalitat, es va incentivar la contractació indefinida amb menys indemnització per l'acomiadament.

Finalment va arribar la última reforma del 2012, aquesta nova reforma es caracteritza per major flexibilitat interna i externa, per tant és mentida que eviti l'acomiadament com varen voler fer creure, ja que serveix tant per acomiadar de forma àgil i econòmica, com per canviar les condicions de treball d'aquells que estiguin fixes en les empreses d'una forma unilateral per l'empresariat. Per tant les persones treballadores només els queda acudir als tribunals on la persona que jutge té escurçat el seu paper a determinar si concorren o no unes causes de l'acomiadament molt clares i difícilment refutables.

A més a més, l'empresariat pot modificar fàcilment les condicions de treball reconegudes per conveni, pacte, acord o contracte de treball per qüestions econòmiques, tècniques, organitzatives o d'organització competitivitat o productivitat. Per tant es tradueix en canvis no només d'horaris i torns, sinó com a novetat de la pròpia quantia salarial. I de no acceptar les noves condicions, l'empresariat podrà rescindir el contracte amb indemnització de 20 dies per any amb un màxim de 9 mesos.

I com a traca final, s'obre l'entrada de les ETT com agències de col·locació en el Servei Públic d'Ocupació.

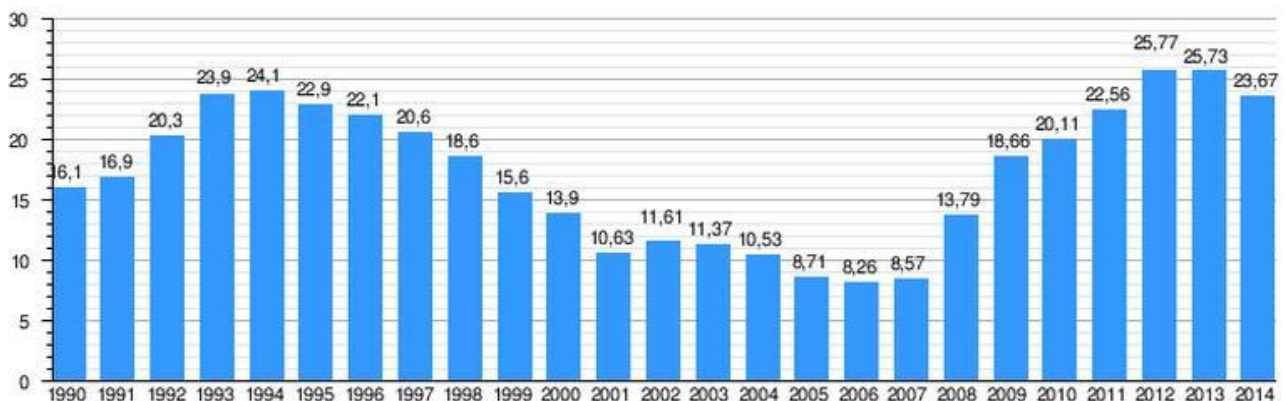
En conclusió si fem una mirada general a totes les reformes laborals fins el moment actual que estem vivint, podem afirmar de primera mà que no han tingut una gran incidència per canviar la contractació temporal i en la precarietat de les persones treballadores, sinó tot el contrari. Les diferents reformes l'únic que han fet és empitjorar la situació de les persones assalariades, ja que el personal treballador pateix uns canvis normatius sobre les seves condicions i drets laborals. Actuant directament contra la feina estable, facilitant l'acomiadament abaratint la quantia de la indemnització, la qual afecta d'una manera directa a les persones treballadores amb contracte indefinit del sector privat i els més castigats per l'última reforma, que són els empleats públics, perquè molts tenien contractes temporals que com es va dir tenien una clàusula pròpia en la reforma laboral per definir la reducció de la dotació pressupostària com una de les causes justificatives dels acomiadaments objectius. (Manuel, 2013) Sincerament, només queda per afirmar que tota l'estratègia d'austeritat i retallades en la despesa pública iniciada a la segona meitat del 2010, ha deteriorat l'economia, originant una gran precarietat laboral, ha empitjorat greument les condicions de vida i treball de la majoria social i ha provocat una brutal destrucció d'ocupació.

Com s'observa en la taula següent l'atur ha arribat a màxims històrics en aquests vint-i-cinc anys i consegüentment la precarietat laboral. Aquest fet, només referma més la conclusió esmentada anteriorment.

Atur d'Espanya

TAULA 4

Font: Instituto nacional d'estadística. (INE)



9.3 La precarietat laboral i la salut de la persona

La precarietat laboral ha sorgit de les noves modalitats d'ocupació, amb els continus canvis en el món laboral, tenint un cert pes que pot influir molt negativament sobre la salut de les persones treballadores.

Des d'un punt de vista sociològic, la precarietat laboral ve determinada per contractes que poden reduir la seguretat social de les persones treballadores i la seva estabilitat econòmica. Estudis recents realitzats a Espanya han posat de manifest que els principals factors de risc per a acceptar un treball precari estan relacionats amb el sexe, l'edat i la classe social. En general, la precarietat laboral afecta més a les dones que als homes, i més als joves que als més grans. D'altra banda, com menys opcions per capacitar-se hi ha per les persones treballadores, més gran és la possibilitat que el seu treball sigui precari.⁸

Segons els resultats de l'estudi Whitehall del Regne Unit (Borrell i Benach, 2005), les persones treballadores que havien experimentat inseguretat crònica tenien una pitjor percepció de la seva salut. Diferents investigacions han arribat a la conclusió que la reducció de plantilla d'una empresa és un important factor de risc per a la salut mental i física de les persones empleades i augmenta les baixes llargues per malaltia. Per tal de poder gestionar els problemes associats a la precarietat laboral, és fonamental utilitzar definicions precises i desenvolupar bons indicadors de qualitat i instruments provats per mesurar aquest fenomen. Es necessita: més informació en termes de recollida de dades, anàlisi i elaboració de bones estratègies d'intervenció, models teòrics complets que ajudin a comprendre millor la qüestió, accions centrades en el compliment de les polítiques i estàndards laborals nacionals i internacionals, millora de les condicions laborals i major igualtat en el mercat laboral.

⁸ Les teories de la meritocràcia van en aquesta línia, la capacitat de canvi la dona les diferents inversions, la xarxa social fortes, etc.. En canvi per altre banda el fet de néixer amb menys recursos i menys xarxes, et delimiten quin és el posicionament de la persona en el mercat laboral.

10. L'origen dels moviments socials: El dret a la manifestació

El dret de manifestació és un dels senyals d'identitat de l'Estat democràtic. La Constitució ho reconeix com dret fonamental de participació, de titularitat individual i d'exercici col·lectiu, ja que només d'aquesta manera pot ser més eficaç l'exposició amb publicitat en llocs de trànsit públic, de les idees i plantejaments sobre la realitat social i la defensa d'interessos generals de determinats sectors socials. Com recorda la sentència del Tribunal Constitucional 195/2003, del 27 d'octubre de 2003, es tracta d'una *"manifestación colectiva de la libertad de expresión ejercitada a través de una asociación transitoria de personas"*, o també d'un *"cauce del principio democrático participativo"*. En aquest sentit, convé concretar que en el sistema polític de democràcia és fonamentat bàsicament a través de les eleccions, tot i ser aquesta la principal forma de participació política, aquesta participació dels ciutadans no s'acaba al parlament, ni tampoc exclou altres formes de participació en els assumptes públics. Per aquesta raó, s'entén que sobre el dret de manifestació el TC subratllés en la sentència que *"para muchos grupos sociales este derecho es, en la práctica, uno de los pocos medios de los que disponen para poder expresar públicamente sus ideas y reivindicaciones"*. Per la seva banda, el Tribunal Europeu de Drets Humans insisteix que *"la protección de las opiniones y de la libertad de expresarlas constituye uno de los objetivos de la libertad de reunión"*. Quan la Constitució (1978) en l'article 21 reconeix el dret de reunió i de manifestació precisa que en els casos de reunions en llocs de trànsit públic i de manifestacions caldrà comunicar prèviament a l'autoritat que només podrà prohibir-les quan hi hagi motius fonamentats d'alteració de l'ordre públic, amb perill per a persones o béns.

D'una manera òbvia, poder comunicar-nos no va lligada a una petició d'autorització prèvia a l'autoritat administrativa. Això només és així en formes autoritàries de govern, en què el que l'únic exercici dels drets que poden tolerar és aquell que està sotmès a un control de prevenció per part de l'Administració. El règim que estableix la Constitució, en teoria, està en les antípodes d'aquesta concepció. Per tant, la finalitat d'aquesta comunicació, subratlla el TC (1978), és que *"la autoridad administrativa pueda adoptar las medidas pertinentes para posibilitar tanto el ejercicio en*

libertad de derechos de los manifestantes como la protección de derechos y bienes de la titularidad de terceros”.

Per tant el dret de manifestació com la resta de drets fonamentals, excepte el dret a no ser torturat ni ser sotmès a penes o tractes inhumans o degradants, no és un dret absolut i, en conseqüència, està sotmès a límits: el límit és la preservació de l'ordre públic. Ara bé, en una societat oberta i lliure, la qual garanteix un ordre públic no és tampoc un fet jurídic absolut. Per aquesta raó, com la democràcia no es basa només en procurar el benefici individual, és lògic que el dret de manifestació que s'expressa al carrer pugui comportar una molèstia col·lectiva, circumstància aquesta que la resta de persones ciutadanes haurà d'assumir. Per això el límit de l'ordre públic a què es refereix la Constitució (1978), només permet la prohibició de manifestacions quan hi hagi raons fundades que mostrin un risc per a la seguretat ciutadana. Així l'exercici del dret de manifestació ha de ser pacífic i ha de ser totalment contrària a la pràctica de la violència. Però el fet que grups aïllats puguin aprofitar l'ocasió per practicar-la no ha de permetre que l'autoritat administrativa i als seus agents puguin exercir una repressió indiscriminada. Per tant, la valoració i les decisions a portar a terme són exclusives de la professionalitat de la policia i l'actitud flexible de les persones responsables per distingir i aïllar les persones violentes, però no considerar per igual a tots els manifestants. Uns manifestants tret que es reuneixin per cometre accions delictives, no hi ha raó jurídica suficient per rebutjar que s'autoconvoquin fent ús dels instruments que proporcionen les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC).

Les raons establertes per prohibir o canviar l'itinerari d'una manifestació no poden portar-se a terme per una simple declaració que només suposi una possible alteració de l'ordre públic. La regla jurídica que s'aplica en aquest cas obliga que només es pot prohibir en casos excepcionals i, en cas de dubte, sempre s'ha d'aplicar el criteri més favorable al dret del principi a favor de la llibertat.

10.1 Característiques dels moviments socials

El Moviment Social (MS) és l'agrupació no formal d'individus o organitzacions dedicades a qüestions polític-socials que té com a finalitat el canvi social.

Els moviments socials com a estructures de canvi social tenen el seu origen en les crisis de les organitzacions d'esquerra i del socialisme, tant socialdemòcrata com marxistes, principalment partits polítics i sindicats.

Per concretar més exactament podríem basar-nos amb les afirmacions que ens mostra Raschke (1985), sobre la definició del moviment social: *"El movimiento social es un actor colectivo que interviene en el proceso de cambio social"*. Per ell, l'actor col·lectiu en el context del moviment social són un grup d'individus lligats entre si, els quals s'involucren activament en el curs de les coses per tal d'influir sobre aquest desenvolupament. Tampoc es basen en cap uniformitat en el concepte "actors" i en major grau cal esperar que d'un moviment es donin una multiplicitat de tendències, organitzacions i principis per a l'acció.

Las metes dels moviments socials tampoc han de ser en absolut revolucionàries, però l'acció sempre va dirigida canviar estructures més o menys rellevants a la societat, o bé en algun cas evitar diferents canvis que es vagin a succeir.

Per tant la definició de moviment social ha de referir com a mínim a dos elements:

- A l'estructura especial del grup social que conforma el moviment.
- A les fites perseguides per aquest grup.

Si partim doncs que un moviment social és un actor col·lectiu mobilitzador que, amb certa continuïtat i sobre les bases d'una alta integració simbòlica i una escassa especificació del seu paper, que persegueix una meta consistent a portar a terme, per evitar o anul·lar canvis socials fonamentals, utilitzant per a això formes organitzatives i d'acció variables (Raschke, 1985), podríem especificar els diferents els diferents conceptes d'aquesta definició:

Mobilització: el fonament de poder de tot moviment social és precari; no està assegurat a través de la seva institucionalització. Per aquest motiu la mobilització d'aconseguir suports sigui una condició molt més rellevant per a l'existència d'un moviment social que altres formes d'intervenció. La recerca permanent, activa, de suports, el «romandre-en-el-moviment» és, per tant, una característica del moviment social.

Certa continuïtat: un cert grau de continuïtat (diguem diversos anys) sembla raonable per delimitar els moviments socials d'episodis col·lectius, hi ha a més un correlat entre l'amplitud de les metes i la durada del moviment. D'altra banda, només les activitats que mostren continuïtat demostren que un moviment encara es mou.

Alta integració simbòlica: el grup que es constitueix com a moviment social es caracteritza per un pronunciat "sentiment de nosaltres". Aquesta consciència de pertinença es desenvolupa sobre la base d'una diferenciació entre aquells que estan a favor i els que estan en contra.

Escassa especificació del seu paper: els moviments socials mostren, en comparació amb les organitzacions formals, una petita diferenciació en l'elaboració dels seus papers. Sense la militància formal són possibles múltiples i canviants formes de participació. Per tant l'especificació dels papers creix amb el grau d'organització del moviment.

Metes: Les delimitacions de les metes en els canvis socials són fonamentals. No és tant important una meta que busqui un canvi del sistema en el seu conjunt, sinó almenys alguns elements importants del mateix.

Si centrem la idea tradicional del moviment social, podríem dir que va començar pel moviment obrer del segle XIX, es va ampliar al segle XX amb la consideració dels moviments socials del passat i amb l'atenció al sorgiment d'altres reivindicacions que han donat origen a mobilitzacions socials d'envergadura.

- El terme va ser introduït al vocabulari acadèmic per Lorenz von Stein
- Per Stein són l'aspiració de sectors socials d'aconseguir influència sobre l'Estat

- El concepte va reviu a Alemanya cap als anys 1970 amb la formació dels grups d'acció cívica (Bürgerinitiativen)
- Els moviments socials rars vegades conflueixen en un partit polític.⁹
- S'entenen fonamentalment com a moviments que expressen reivindicacions del poble
- Les reivindicacions que postulen es converteixen en el seva principal identitat

Al llarg de la història hi ha hagut diferents models de moviments i cada un amb la seva importància determinada, però és rellevant esmentar una petita mostra d'uns quants que han sabut expressar, canalitzar i han arribat a assolir una capacitat d'organització rellevant:

- Moviments Obrers (1840):

Es van iniciar a Anglaterra i sorgiren de la Revolució industrial com a conseqüència de la manca de drets que els treballadors tenien en les fàbriques. Per aquelles persones treballadores no existia cap tipus de legislació que regulés l'activitat industrial i els treballadors es veien exposats a jornades de treball inhumanes.

- Moviments Cooperatius (1844)

Defineixen la cooperació dels seus integrants en el rang econòmic i social com a mitjà per aconseguir que els productors i consumidors, integrats en associacions voluntàries denominades cooperatives, mirant d'obtenir un benefici major per a la satisfacció de les seves necessitats. Les seves característiques són: Lliure adhesió i lliure retir, control democràtic, neutralitat política, radical i religiosa, vendes al comptat, devolució d'excedents, interès limitat sobre el capital, educació contínua i neutralització d'actius i proactius.

- Moviments Feministes (1848)

Sorgiren en defensa dels interessos de les dones. Elaborant un conjunt de teories socials i executant diverses pràctiques polítiques. En general, els

⁹ En l'actualitat, en el nostre context, sí que han sorgit diferents partits polítics amb els seus orígens de partida com a moviments socials, un clar exemple és el partit polític "Podem".

feminismes realitzen una crítica a la desigualtat social de les dones enfront dels homes, proclamant la promoció dels drets de les dones, entre altres.

- Moviments Pacifistes (1869)

Moviments els quals es basen en mantenir la pau entre les nacions, oposant-se a la guerra i a altres formes de violència. En ells es pot diferenciar dos tipus de d'activisme:

- Pacifisme radical: Rebutja la violència en qualsevol de les seves formes.
- Pacifisme moderat: Admet l'ús de la força per defensar-se d'amenaques extremes.

- Moviments Estudiantils (1968)

Moviments expressats en una àmplia varietat de demandes, plecs petitoris, manifestos públics, actes de suport o de rebuig, manifestacions i que arriben al caràcter de conflictes socials amb arrel ideològica i de variada magnitud, majoritàriament protagonitzats per estudiants.

- Moviments d'Alliberament Animal (1973)

Moviments globals d'activistes, acadèmics, advocats, campanyes, i grups organitzats que s'oposen a l'ús d'animals per a investigació, aliment, entreteniment, tèxtils. Aquest fou el primer moviment social reformista fundat per filòsofs.

10.2 Els nous moviments socials

Durant les revoltes al món àrab va néixer l'anomenat 15-M a Espanya. "No som mercaderia en mans de polítics i banquers" va ser el lema que el col·lectiu Democràcia Real, ja va utilitzar a les manifestacions del 15 de maig de 2011 reproduint-se en diverses ciutats espanyoles. Com va passar a Tunísia o a Egipte, fou la repressió policial, concretament a la Puerta del Sol de Madrid, hores després de la manifestació, quan va aparèixer un vídeo, que es tornà viral, en què es mostrava aquesta repressió contra uns

quants manifestants. Aquell succés va generar una mobilització sense precedents¹⁰, portant a omplir desenes de places, primer a Madrid, i després en nombroses ciutats d'Espanya. Les acampades i assemblees a les places, així com l'ebullició a les xarxes socials, van propulsar un moviment de caràcter històric, en què milers de persones van denunciar el consentiment implícit dels dos grans partits polítics espanyols (PP i PSOE) amb els poders financers i, en definitiva, l'existència d'un règim representatiu obsolet, que estava vigent des de la Transició espanyola. Durant les assemblees¹¹, retransmeses per streaming, es van debatre, amb especial intensitat durant les primeres setmanes, algunes de les principals demandes polítiques, socials i econòmiques, que anaven des de la reforma de la Llei electoral fins a la institucionalització d'una renda bàsica. El 15-M es va anar traslladant a poc a poc a les anomenades "Assemblees de barri", en què es va decidir continuar amb els debats i les propostes. En els antecedents d'aquest moviment s'hi poden trobar especialment algunes experiències com la mobilització a les xarxes socials contra la Llei Sinde i la iniciativa Nolesvotes.org, o bé alguns col·lectius com "Estado del malestar" o "Juventud sin Futuro". En definitiva, experiències que indicaven l'existència d'una generació de joves molt formats, la vida dels quals es caracteritzava per la precarietat, la inestabilitat i la incertesa, en un sistema que no donava resposta a les seves necessitats. Tot això, en un context occidental de crisi econòmica i de polítiques d'ajustament de la despesa pública en serveis bàsics tan importants com la sanitat o l'educació. Al mateix temps, abans o després, els països del sud d'Europa (especialment Grècia, Itàlia i Portugal), però també països com Bulgària (des de mitjans del 2012), han presenciat importants mobilitzacions que, no amb la mateixa intensitat de com es va viure en el 15-M a Espanya, però van ser significatives per la forma en què es van produir (usant la majoria de vegades els mateixos recursos de les xarxes socials com a forma de mobilització i amplificació de la protesta) i pel seu missatge (joves que protestaven per les condicions socioeconòmiques de l'empobriment generalitzat i la manca d'oportunitats, agreujades per les polítiques

¹⁰ Per a més informació veure el vídeo: "15M vuelve el Sol", l'enllaç a la webgrafia.

¹¹ Per a més informació veure el vídeo: "Reflexión Metodología de Acción 15M -Asamblea General- 5 Sept 2011", l'enllaç a la webgrafia.

"d'austeritat" impulsades pels seus respectius governs i l'anomenada "Troika", que agrupa la Comissió Europea, el Banc Central Europeu i el Fons Monetari Internacional). El 2011 la protesta també va quallar als EUA. Amb l'experiència del 15-M encara en efervescència, el 13 de juliol de 2011 la revista contracultural Adbusters va cridar a "Ocupar Wall Street de manera massiva i pacífica". El dia escollit era simbòlic: el 17 de setembre és l'aniversari de la firma de la Constitució dels EUA. Segons Castells (2013), la convocatòria tenia l'objectiu de restaurar la democràcia fent el sistema polític independent del poder dels diners. La manifestació del 17 de setembre a Wall Street i la posterior ocupació de Zuccotti Park va anar seguida de diverses manifestacions a Nova York i en altres ciutats americanes. De nou, la repressió policial i la circulació de vídeos en què es mostrava aquesta repressió van generar reaccions de solidaritat i van amplificar el moviment en les setmanes posteriors. Els principals temes abordats en les diferents acampades van ser essencialment els vinculats a la corrupció i a les enormes desigualtats socioeconòmiques que caracteritzen des de fa un temps els EUA. En aquest sentit, un dels principals lemes de #OccupyWallStreet¹² fou el de "som el 99%", referint-se a la desigual distribució en l'ingrés entre l'1% de l'elit financera i la resta de la societat, que economistes i Premis Nobel dels Estats Units com Joseph Stiglitz i Paul Krugman havien teoritzat feia anys. Igual que a les places de Madrid o Barcelona, al Zuccotti Park, les persones acampades basaven les seves decisions en processos assemblearis. El 15 de novembre de 2011 van ser desallotjats i, tot i que van mirar de tornar a ocupar la plaça en diverses ocasions, van centrar les seves accions en l'ocupació d'oficines bancàries, d'empreses i d'universitats.

¹² Encara que el moviment no té líders, al principi va estar organitzat per la revista Adbusters. A l'agost de 2011 el grup Anonymous va animar els seus seguidors a secundar la protesta, augmentant així l'atenció rebuda. Per a més informació veure webgrafia: <http://occupywallst.org/>

11. Sindicalisme

Històricament els sindicats són entesos com associacions lliures i voluntàries, democràtiques i han de ser independents a les empreses, la seva principal aspiració i tasca ha de ser millorar la situació econòmica i social dels seus afiliats i, a més, de totes les persones assalariades. A més a més la seva feina no està limitada en el temps i el seu fonament ha d'estar emmarcat en la solidaritat dels treballadors que es basa en la coincidència d'interessos (Silver, 2005).

Si volem entendre els moviments socials en l'àmbit laboral, no podem deixar de banda un dels seus pilars fonamentals que és el sindicalisme. Per tant és important saber que un sindicat és una institució com una altra, però important i imprescindible per a l'enteniment de la realitat social, econòmica i política. És una realitat social de ple dret i és una entitat jurídicament rellevant¹³.

Avui en dia el món empresarial i polític fan equilibris per acostar-se als Sindicats. Actualment es fa impossible entendre els grans pactes econòmics sense comptar amb els sindicats. Però quin és l'objectiu del Sindicalisme? El sindicalisme persegueix la defensa i millora dels interessos de les persones afiliades i després, del col·lectiu de totes les persones treballadores.

Hi ha dos conceptes claus i importants en què es basa el sindicalisme, que són la negociació col·lectiva i la vaga, totes dues legislades. La negociació Col·lectiva és la potestat que la llei ha donat a l'empresariat i representants de les persones treballadores perquè negociïn les seves condicions de treball i aquesta té una força normativa. Cada vegada que s'introdueix una modificació a l'Estatut de Treballadors queda plasmat i acordat en conveni col·lectiu. Actualment però aquests convenis han rebut un altre revés, ja que després de la Reforma Laboral de Llei 3/2012, del 6 de juliol d'aquell any, només es disposa d'un any per negociar un nou conveni quan aquest queda vençut i si no s'arriba a un acord s'utilitzarà el conveni superior que només assegura uns mínims. "Transcurrido un año desde la denuncia del

¹³ Tal i com recull l'Estatut dels Treballadors (2004)

convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

La vaga, com ja he comentat anteriorment, és la facultat dels representants dels treballadors o treballadores de deixar de treballar per pressionar en cas d'injustícies, millores, etc. Per tant té una implicació directa cap a la formació dels moviments socials en l'àmbit laboral i és un dels recursos més utilitzats i efectius el qual es pot agafar la persona treballadora.

Des de fa ja bastants anys és comú utilitzar el terme "crisi" per referir-se a la situació dels sindicats. Actualment és mot palpable una crisi d'afiliació, un fenomen generalitzat en molts països, encara que amb graus molt diversos. Al mateix temps existeix també una crisi de representació, en particular entre determinats col·lectius de persones treballadores, com les persones amb precarietat, la joventut o la immigració, provocant situacions de creixent envelliment de l'afiliació sindical, també tenen dificultats per feminitzar la seva composició i, en definitiva, dificultats per reflectir en la pròpia composició interna amb la realitat de les moltes vessants diferenciades de la classe treballadora d'avui dia (Miguélez, 1999).

També es palpable la reducció de la conflictivitat laboral en el marc d'un context més ampli de transformació del conflicte laboral i de disminució de la capacitat de pressió dels treballadors, dins i fora de l'empresa, i del seu poder de negociació. Tot i això, cal assenyalar la reemergència de significatius episodis de conflictes laborals importants en diversos països europeus, encara que des d'uns nivells globals de conflictivitat laboral baixos.

També existeix una crisi d'actuació en els centres de treball, a causa dels processos d'individualització de les relacions laborals i a les noves tècniques de gestió de la mà d'obra, que busquen curtcircuitar i fer prescindibles als sindicats (Miguélez, 2004).

Per desgràcia també els sindicats pateixen una reducció en la influència social, ja que estan molt mal valorats per part del gruix de persones

assalariades i de la seva capacitat per actuar com a organitzacions de referència polític-ideològica per aquests, del seu pes en la vida política i social del país, i de la seva capacitat per influenciar els processos de presa de decisions en el terreny polític de forma substantiva.

PART PRÀCTICA

12. Anàlisi de les dades: Triangulació

Per tal de recollir les dades necessàries i poder dur a terme la investigació, s'han realitzat entrevistes als coordinadors dels sindicats de Vic de CCOO (Comissions Obreres de Catalunya) i d'UGT (Unió General de Treballadors).

Aquest apartat es basa en la recollida de la informació més important obtinguda a través de les diferents entrevistes individuals, posteriorment transcrites.

Una vegada analitzades les entrevistes d'una forma vertical, amb una lectura atenta i sense cap programa, s'ha realitzat una lectura vertical seguint la classificació dels apartats del marc teòric, el qual va generar quatre categories que es van classificar en diferents graelles de síntesis: Els drets i deures, els elements de precarietat, els Sindicats i els moviments. Dins d'aquestes graelles es varen agrupar els textos amb cites literals, aconseguint la informació partint de la veu de la persona, que posteriorment varen ser transformades en un text propi per la investigació que es volia portar a terme.

12.1 Drets i deures

Si posem la mirada en el coneixement dels drets i deures per part de les persones treballadores, després de realitzar les entrevistes puc afirmar que no existeix un bon coneixement.

En Miquel Sánchez (CCOO) afirmava que hi ha persones que sí que estan al corrent, ja sigui perquè s'han informat o estan afiliats en el sindicat o perquè solen anar al sindicat a demanar quins són els seus drets o obligacions. Però molt sovint es troba que la majoria de les persones

treballadores no estan del tot assessorats dels seus drets. Aquí podríem fer referència a l'origen del dret del treball on les persones només quan s'han hagut de confrontar els seus interessos socials amb els econòmics, han sigut capaços, per necessitat, de buscar mecanismes per arbitrar aquests interessos i fer-los seus.

Per altra banda en Cesc Poch (UGT) posava l'èmfasi en la formació. Tot i que ells fan força formació, fins i tot dins dels instituts, amb tallers d'orientació, aquests tallers es fan en una edat on els joves no estan en el mercat de treball i per aquest motiu ho veuen una mica llunyà. Aquí rau la importància de formar al jovent per aconseguir una bona transició al treball, perquè siguin coneixedors dels seus drets, també de les seves obligacions i els hi permeti, mitjançant aquest coneixement, lluitar contra qualsevol discriminació, ja sigui per sexe, raça, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social.

Seguint en la línia dels drets i deures, els diferents sindicats defensaven la necessitat de les negociacions col·lectives i dels convenis de les persones treballadores. Segons Sánchez el govern vol acabar amb les negociacions col·lectives que són on sorgeixen els convenis per les persones treballadores. Els convenis són la base per exigir els drets del personal treballadores i les seves obligacions, a part que són una garantia de cara el futur perquè el treballador sàpiga què ha de guanyar cada mes. Aquests convenis col·lectius, fruit del reconeixement del dret a la negociació col·lectiva, els contractes de treball i els usos d'aquest són el pal de paller que suporten tot el pes dels drets de la persona treballadora, sense aquests convenis ens veuríem exposats encara més a una precarietat laboral i ens portarien a una individualització en la força de les persones dins el món laboral on segurament ens veuríem indefensos contra el poder empresarial.

En el marc teòric es pot observar la importància de la relació entre els convenis, la negociació col·lectiva i els contractes, ja que la negociació col·lectiva és la potestat que la llei ha donat a l'empresariat i representants de les persones treballadores perquè negociïn les seves condicions de treball contractuals i aquesta té una força normativa especificada dins dels convenis.

Al mateix temps culpava el govern a actuar en base del neoliberalisme i que si poguessin farien com els estats units, abolint les indemnitzacions i traient la seguretat social, que és un dret universal. Posava per exemple un tractat transatlàntic que s'ha pactat amb els estats units que permetrà a aquests portar empreses pròpies a Europa i implantar polítiques com les que tenen allà, sense assegurances, sense indemnitzacions i sense drets per les persones treballadors. "Això està negociat i firmat fa quatre dies" remarcava.

Un fet a destacar en una de les entrevistes, va ser la reflexió positiva que em va transmetre en Poch respecte la legislació en l'àmbit laboral dins la constitució, altament maltractada pel moviment sobiranista. Ell deia que la constitució entre altres coses, com en els drets dels territoris no és molt respectuosa, contràriament en la legislació laboral no és exageradament dolenta. Per tant, ell també demanava que si féssim la constitució catalana hauria de ser millor, però emmirallant-nos d'un model que constitucionalment no és dolent. Ja que una cosa que esmenta és que totes les persones treballadores tenen dret a la negociació col·lectiva i aquest ha de pertànyer a un conveni col·lectiu. Per tant esperava que les sentències que sortiran del constitucional vagin en aquest sentit. Perquè no pot quedar cap sector sense conveni col·lectiu. Amb aquestes paraules reflectia el convenciment que si mai s'ha de confrontar la negociació col·lectiva judicialment, aquesta està ben blindada i que està ben formulada si es mira en la perspectiva laboral.

12.2 Elements de Precarietat

Amb l'aportació de les diferents entrevistes m'ha permès conèixer i desenvolupar diferents elements que estan inclosos i fomenten la precarietat. En els següents apartats mostraré les diferents visions transmeses pels sindicats cap aquest concepte i permetran desgranar-lo des de la vessant de la precarietat, de les reformes, de les ETTs i des de la suposada fi de l'estabilitat laboral.

12.2.1 Condicions laborals

Si partim de la opinió de Sánchez, podem veure que estem davant d'una gran precarietat laboral degut a la situació d'aquesta crisi, perquè hi ha una manca de feina, i aquest fet permet a les empreses poder fer el que vulguin amb molta facilitat, per la senzilla raó que les persones treballadores hem agafat molta por a perdre el poc que tenim. Aquesta afirmació podria fer referència a la por a sentir-se fora de la societat de consum, la qual parlava en el marc teòric, que ha provocat que la precarietat s'estengui des dels àmbits de la relació amb el treball, a la resta d'àmbits de les nostres vides.

I en relació amb el que s'explica anteriorment, Poch afirmava que la precarietat laboral ha crescut moltíssim i el model que ens imposa el govern del PP per la sortida de la crisi és un model que passa per la precarització del treball, amb salaris baixos i males condicions. Aquí podem relacionar-ho amb el pensament neoliberal polític que tenim en el nostre país, el qual potser de forma errònia aplica mesures totalment desfavorables.

Sánchez fent referència a la precarietat dels contractes, explicava que és aquí on s'observa la precarietat immensa, i afirmava que aproximadament el noranta per cent dels contractes són precaris, ja que molts són només per dies o per hores. Pel seu coneixement podríem fer esment el tipus de relacions entre les persones i els seus treballs, els quals han germinat multitud de contractes a temps parcial, contractes de formació i contractes de duració determinada.

Si posem la mirada en els sectors més afectats per la precarietat podem destacar que segons Sánchez la construcció, el comerç, la sanitat i l'educació són els més afectats i per Poch podríem afegir els sectors on hi ha menys força sindical, com les microempreses i l'hostaleria que no tenen comitès d'empresa forts. Aquests segons els entrevistats són els que més han patit la precarització.

Un altre fet és l'existència del treball en negre, segons Poch quan s'intenta culpabilitzar a les persones aturades que no volen buscar feina perquè estan en l'economia submergida, ell sentència que tothom té ganes de treballar legalment i cotitzar. Ja que aquestes activitats ningú les fa per gust i que no

és culpa de les persones treballadores sinó que és una forma de superexplotació o de més precarització. Com ja s'esmentava en el marc teòric, les diferents reformes no han aconseguit una estabilització del marcat, agreujant l'evolució de les contractacions a temps parcial, impossibilitant a moltes famílies poder subsistir amb un sou únic i per això han de fer més hores sense declarar o altres feines per sobreviure.

Per altra banda, si fem referència a la precarietat en els col·lectius, segons Poch, actualment el seu efecte és molt transversal, perquè implica als joves d'una manera molt clara, als majors de cinquanta-cinc anys i a les dones també pel seu rol a la societat, pel fet de fer tantes tasques com les domèstiques i laborals. Elles són les primeres que també acaben agafant les condicions més precàries. A més a més també explicava que a la nostra comarca la precarietat va molt lligada amb la indústria càrnia, i aquí és on hi ha el col·lectiu immigrant. Però recordava que sempre és important separar per una banda el que és l'atur i per l'altra la precarietat. En aquest aspecte es pot veure com afecta a la majoria de col·lectius posant èmfasi en la diferenciació entre l'atur i la precarització, ja que moltes persones que estan a l'atur no hi estan d'una forma precària.

Segons Poch actualment també ha variat la franja d'edat dels joves, actualment no només són joves de divuit a vint-i-quatre anys, ja que la generació dels trenta fins als quaranta també estan dins de la precarietat. Aquest fet és molt rellevant, ja que mostra que la societat ha anat evolucionant, ja que el jove ja no és tant jove, i aquest fet fa que la franja d'edat d'aquest col·lectiu precari s'amplifiqui molt més.

Si entrem en comparacions amb altres estats, Poch afirmava que l'estat no té la capacitat de control necessària en els llocs de treball. De tots els estats d'Europa, som el país que hi ha menys inspectors de treball per treballadors actius. Això ens pot portar a la facilitat que tenen les diferents empreses per poder fer i desfer com ells desitgin, fins i tot, sotmetent al treballador.

Una visió interessant i difícil és quan Poch diu que l'empresari hauria de ser més valent, ja que actualment hi ha un vint per cent de contractes que són temporals, sense qualitat i sense salaris dignes. En el marc teòric aquests s'identificaven com a formes de relació orientades a comptar amb una força

variable en funció de les circumstàncies, fàcilment substituïble o d'un sol ús, amb drets socials disminuïts. (Recio 2005)

Segons Poch (UGT) un dels reptes per poder treballar millor, quan parlem de la salut en el treball, és deixar de pensar amb la bastida o amb quantes baixes hi ha. Pel que ens hauríem de preocupar és perquè molta gent no agafa la baixa o té una mala salut per causes laborals. Aquí és on existeixen uns grans problemes psicosocials, amb l'estrès, el "mobbing", la mala organització de l'empresa. Aquí és on hauria d'aparèixer l'assertivitat de com la persona treballadora s'encara al teu responsable, per poder dir que està treballant molt malament o que hi ha un problema organitzatiu, amb l'encarregat, etc. Aquest fet és clau ja que si es calla el que acaba repercutint és l'empresa, perquè es treballarà malament. Per ell, aquest fet si que seria un element que s'hauria de treballar i que la gent sabés que hi ha fets que s'han de dir, per poder-los localitzar i poder treballar dignament. Aquesta postura té relació en el que s'ha observat en el marc teòric dins de les noves modalitats d'ocupació, ja que amb els continus canvis en el món laboral, s'acaba amb un cert trasbals que pot influir molt negativament sobre la salut de les persones treballadores, on aquestes per por de perdre la feina segueixen treballant sense dir res.

12.2.2 Reformes laborals

Una de les coses que ha empitjorat molt a les persones treballadores han sigut les últimes reformes laborals, com comentava Sánchez, principalment han influït en el tema dels acomiadaments, ja que abans eren més dies per any treballat. Per altra banda han posat les coses molt més fàcils a l'empresariat per acomiadar a les persones treballadores que abans de les reformes, arribant a pagar només vint dies per any treballat. Encara que la gent digui que paguen trenta-tres dies o quaranta-tres dies, la llei s'ha flexibilitzat de tal manera que un acomiadament objectiu el poden dibuixar de forma molt fàcil perquè acabin essent només vint dies. Aquest aspecte va completament lligat a la última reforma del 2012, ja que aquella reforma es caracteritzava per una major flexibilitat interna i externa, aconseguint l'acomiadament d'una forma més àgil i econòmica.

Continuant amb el preu de l'acomiadament, Poch reforça l'idea que les últimes reformes només afavoreixen la sortida dels llocs de treball i segons el parer del seu sindicat, no creu que el preu de l'acomiadament tingui res a veure amb la creació dels llocs de treball, sinó tot el contrari. Després posa l'exemple de quan ell va començar a fer de sindicalista fa vint anys enrere. Ell deia que només podies acomiadar algú col·lectivament si l'empresa tenia tres anys de pèrdues, actualment amb dos semestres, no de pèrdues, sinó de baixades d'ingressos, es pot acomiadar algú, o per causes organitzatives, o per una altra qüestió com és la competitivitat o la competitivitat futura, les quals els jutges també ja s'han queixat i perquè són poc objectivables. Aquestes dues baixades de dos trimestres d'ingressos pot passar i passa a tots els sectors del món, continuava, i fins i tot en molts sectors que tenen estacionalitat. I la competitivitat no és objectivable perquè un jutge pot jutjar si es demostren uns fets clars. Tot i així, quan les empreses registren els números mercantils també poden fer trampes, i això també seria un altre tema per discutir, però hi ha un element clar i detectable.

Segons Poch (UGT) també explicava que les reformes els hi havia tret força de negociació. Ja que en el terreny per negociar és molt limitat, pel fet que si no hi ha un acord, la empresa pot aplicar l'ERO, acomiadament o la baixada de salari i això els hi lliga les mans. A part, també li feia por que perdéssim els drets adquirits. Perquè abans quan tenies una situació laboral aquest dret no es podia perdre i amb les reformes el que intenta el govern és que aquests drets adquirits deixin d'existir. Per tant com deia en el marc teòric, l'empresariat pot modificar fàcilment les condicions de treball reconegudes per conveni, pacte, acord o contracte de treball per qüestions econòmiques, tècniques, organitzatives o d'organització competitivitat o productivitat, deixant totalment indefensa a la persona treballadora.

Sánchez també posava èmfasi amb els factors que han fet que augmentés la precarietat laboral i assenyalava directament a les reformes laborals i la pèrdua del treball. Ja que el govern del PP que governa actualment i el PSOE que teníem abans no varen portar a terme cap política encaminada a la indústria, ni a potenciar l'I+D en investigació. Sempre han anat a allò més fàcil, a la construcció i al turisme, però no han fet com els països del

nord d'Europa que tenen un bagatge molt important en el tema industrial, en el valor afegit i en la investigació. Aquí a Espanya quan ha baixat la situació que teníem de bombolla se n'ha anat tot en orris. Aquestes afirmacions recolzen la idea que l'economia basada en les grans indústries ha deixat pas a una economia basada en el sector serveis, i avui en dia la majoria de la gent treballa per oferir a la població quelcom que consumir, amb les diferents polítiques que hi donen suport.

Sánchez acusava també a les reformes a atacar les negociacions col·lectives, ja que des del seu sindicat deien que els convenis tenen ultra-activitat, que vol dir que un cop caduquen es continua aplicant el vell, i amb les reformes que van pactar es va arribar a la terminació que si no hi havia el nou, els convenis desapareixien. Aquest intent de que els convenis caduquessin i el fet de tenir sectors sense convenis és anar a la individualització de les relacions laborals o més ben dit al desarrelament. En el marc teòric explicava que la individualització de la persona facilita en gran mesura a passar a ser invisibilitzada, reprimida o exclosa, per tant es podria entendre també, que l'estat el que li interessa és el control de la classe treballadora.

Poch a més a més encara anava més enllà exigint com a sindicats que es deroguin les tres últimes reformes laborals, la del PSOE i les dues del PP. Ja que era impossible fer que les empreses tinguin qualitat amb la precarietat laboral que han imposat amb aquestes reformes. Perquè al final només es fa mal a les empreses i al teixit econòmic, a part de les persones.

En el marc teòric es pot veure en referència al paràgraf anterior com les dues últimes reformes són les que donen més poder a l'empresariat, ja que pot modificar fàcilment les condicions de treball reconegudes per conveni, pacte, acord o contracte de treball per qüestions econòmiques, tècniques, organitzatives o d'organització competitivitat o productivitat. Per tant es tradueix en canvis no només d'horaris i torns, sinó com a novetat de la pròpia quantia salarial. I de no acceptar les noves condicions, l'empresariat podrà rescindir el contracte amb indemnització de 20 dies per any amb un màxim de 9 mesos.

Per acabar només vaig poder rescatar una part positiva de les reformes, i va ser en Sánchez, ell va fer referència al contracte de formació, que abans de la reforma, quan una persona l'acabava no tenia dret a l'atur i guanyava molts pocs diners igual que ara, però almenys actualment si s'està un any en aquest contracte, tindrà quatre mesos d'atur i abans era impensable, ni es cotitzava per la jubilació, només es cotitzava pel fons de garantia, que és per cobrar quan una empresa acaba en fallida.

12.2.3 Les ETTs

En el marc teòric es fa referència a la reforma de 1994 que va obrir la porta a una nova forma d'especulació que augmentava la precarietat laboral, eren les ETT, empreses destinades a lucrar-se amb el treball aliè, exempt de condicions laborals dignes.

Referent a les ETTs Poch deia que hi ha un abans i un després de l'any noranta-vuit. Perquè quan el PSOE les introdueix eren precarietat absoluta, ja que pagaven el cinquanta per cent dels salaris per un que feia la mateixa feina que el que estava per l'empresa treballant. Però la reforma del noranta-i-vuit que va promoure precisament l'UGT de Catalunya i es va aprovar a les corts espanyoles, el treballador d'ETT se l'hi va garantir cobrar el mateix sou que la persona treballadora de l'empresa contractada. Per tant ja no surt tant a compte contractar a través de l'ETT sinó més aviat el contrari.

Segons Sánchez hi ha empreses que prefereixen contractar a través de les ETTs pel simple fet que amb una telefonada al treball temporal poden prescindir de la persona treballadora en el mateix moment. Això els hi dóna més facilitat i menys burocràcia. Però la funció principal era que fossin comodins per quan una empresa necessita eventualment una persona. No perquè permanentment estiguessin donant feina a persones treballadores a través de les ETTs, ja que això ho haurien de fer directament les empreses perquè acabessin essent persones treballadores fixes per aquestes.

Poch encara anava més enllà, perquè deia que no estava en contra de la temporalitat real que existeix, sinó que estava en contra de la temporització

de les tasques que no són temporals. El problema per ell és el frau de llei, en la causa de la temporització, ja que el noranta per cent dels contractes explicava que són en frau de llei i la llei diu que qualsevol contracte temporal ha de tenir una causa temporal. Per exemple si un empresari va a l'OTG, registra un contracte i ningú va a mirar concretament si hi ha una causa temporal, deixa d'haver-hi control i majoritàriament tots acaben essent en frau de llei. Per altra banda amb una denúncia aquests contractes en frau de llei haurien de passar a ser indefinits, per tant el frau està en la forma de contracte i en la forma de rotació. En la rotació es pot localitzar la quantitat de persones que han passat a l'empresa en tots els anys i si es té un vint per cent de la plantilla des de fa vint anys en estat temporal, és que aquestes no són feines temporals. Si aquests fets de veritat es seguissin i es controlessin hauríem d'arraconar la temporalitat dins de la seva realitat i castigar el frau.

Actualment si fem referència a les dades explicades en el marc teòric es pot observar que el que exposen a través de les entrevistes és la realitat, ja que l'objectiu de reduir la contractació temporal i impulsar la contractació indefinida encara li queden molts passos per realitzar.

12.2.4 La fi de l'estabilitat

En aquest apartat vaig poder observar dos punts de vista que es confrontaven, per una banda Sánchez es mostrava molt convençut de poder recuperar aquesta estabilitat laboral, mentrestant Poch tot el contrari, però ja li estava bé.

Segons Sánchez va mostrar la seva lluita perquè la feina torni a ser estable i que tenia l'obligació de lluitar per recuperar tot el que havíem anat perdent i aquesta havia de ser una lluita contínua i permanent, ja que pobres de nosaltres si ens conformàvem amb el que ens ha passat i donàvem per perdut el que ens han tret. Ell creu que, de mica en mica i amb molta dificultat, ho acabarem recuperant i ho hem de fer amb il·lusió i ganes, ja que actualment ja s'estan recuperant coses que s'havien perdut. Des del punt de vista de la política, el seu sindicat no se'n refia, ni d'un partit, ni per

altres. Per ell, del que ens hem de refiar és com les persones treballadores reivindicuem el que creiem.

A part, posava per exemple la realitat de la comarca, i suposant que a la resta de Catalunya passava igual, afirmava que el sector més estable és l'industrial i que aquí a la comarca hi han indústries centenàries o de desenes d'anys, que encara que se n'han perdut moltes, segueixen existint en un gran nombre i són elles les que ofereixen estabilitat.

Per altra banda Poch no pensa que la fi de l'estabilitat sigui dolenta en si. Ell va posar l'exemple del seu avi que era camiser i va treballar en dues camiseries dels catorze als setanta anys. Per ell el que canvia és la societat. Per ell el problema es que canviem cada mes de feina, però si es canvia cada deu anys no hi ha cap problema, per aquest motiu és important formar-se, ja que la societat té una acceleració que necessita una formació permanent. Al mateix temps explicava que cal diferenciar l'estabilitat com una precarització.

Aquests dos punts de vista podria concloure que acaben responent a l'obligació de reestructurar la societat i les relacions laborals existents, ja que és cert que la societat avança sense parar, però també és cert que per realitzar un projecte de vida personal sempre és bo tenir una certa estabilitat.

12.3 Els Sindicats

Aquesta apartat té un pes rellevant en aquesta recerca, ja que m'ha permès veure com es defineixen en primera persona els diferents sindicats, mitjançant les entrevistes.

Primerament Poch feia referència a un darrer informe del Fons Monetari Internacional, que diu que perquè hi hagi un creixement econòmic hi ha d'haver una bona força sindical, perquè al final la puja dels salaris correspon a la força que tenen els sindicats a les empreses. Per tant tal com exposava en el marc teòric, el sindicat és important i imprescindible per a l'enteniment de la realitat social, econòmica i política.

Sánchez però es mostrava més crític perquè deia que els sindicats són un reflex de la societat, la crisi ha fet molt mal a la societat i l'està fent, repercutint amb els sindicats. Per això s'ha hagut de fer una reestructuració del sindicat per poder subsistir, a part reconeixia que els sindicats havien fet coses malament i equivocacions. Però per altra banda mostrava esperança, perquè s'acabava d'aprovar a Barcelona, el mateix dia que li vaig fer l'entrevista, el propòsit de que en cada comarca es realitzés una assemblea oberta del sindicat per repensar el que s'està fent bé i malament, per arribar més a la gent i a les persones treballadores. Ell no entenia que hi hagués una divorci entre el sindicalisme actual i la classe treballadora, però havia arribat a la conclusió que les persones treballadores confien més amb les polítiques del populisme o d'alguns partits que estan oferint solucions màgiques que no vindrien soles, ja que sense una base sindical forta que exigeixi als partits, no es poden assolir les fites.

Una altra de les qüestions que coincidien Sánchez i Poch, era que com que no havien pogut transformar la realitat que el govern ha imposat a la societat, podia semblar que els sindicats no serveixen per res. Però Poch afirmava que veníem d'uns anys difícils, no només per les crisis, sinó que a part en les convocatòries de les vagues generals, que havien funcionat i no s'havia guanyat. I en les negociacions, quan havien estat negociant les retallades de la funció pública, hi havia només dues opcions, que el govern les apliquessin unilateralment o negociar-ho, però el màxim objectiu era que aquests diners es poguessin recuperar, però aquests no són acords que es guanyen i ja porten uns quants anys perdent.

El que s'esmenta anteriorment faria referència al marc teòric quan s'explica que els sindicats pateixen una reducció en la influència social, ja que estan molt mal valorats per part del gruix de persones assalariades i de la seva capacitat per actuar com a organitzacions de referència polític-ideològica per aquests, del seu pes en la vida política i social del país, i de la seva capacitat per influenciar els processos de presa de decisions en el terreny polític de forma substantiva.

Per altra banda Sánchez va mostrar-me una realitat que desconeixia que era que el sindicat, mai havia sigut un sindicat fort, ja que en les millors

èpoques com a màxim hi havia un 8% o un 10% d'afiliats. Per tant que actualment encara podia ser pitjor, perquè moltes persones han perdut la feina i els que estan treballant, no volen saber res del sindicat, per si de cas se n'assabenta la persona empresària. Una de les raons d'aquesta debilitació va ser quan es va fer la Constitució, ja que qui governaven en aquells moments eren les forces provinents del franquisme i l'exèrcit, i varen aconseguir que els sindicats no tinguessin la força que havien de tenir, acordant que la negociació col·lectiva havia de ser gratuïta per a totes les persones treballadores. Per tant els sindicats no poden cobrar o fer els convenis per als seus afiliats i aquest fet els hi hauria donat molta força.

En relació al tema anterior Poch explicava que és cert que en els últims anys la afiliació ideològica no existeix tant. En els països en els que els sindicats estan molt implantats no és tant d'una forma ideològica, sinó com una normalitat, perquè a la persona treballadora se li aplica el conveni si s'està afiliat. Una persona treballadora arriba a l'empresa i demana qui negocia el seu conveni i s'afilia, per això és una normalitat. En aquest aspecte posava com exemple el model anglosaxó i el dels Estats Units, que té altres àmbits de desvalorització laboral bèsties, però en les empreses que estan sindicades, el sindicat és molt potent. Segons ell no és un mal sistema, ja que només hi ha un sindicat per empresa i es de lliure elecció si es vol pertànyer en el sindicat o no. Llavors difícilment una empresa que ha decidit tenir sindicat no té el personal dins del sindicat. Posteriorment aquest sindicat d'empresa s'afilia a la central sindical que vol, dels quals només n'hi ha tres o quatre de central. Per això hi ha el sindicat de bombers de New York o el de la General Motors de Detroit, ja que funcionen més en les grans indústries.

En l'exemple anterior es pot observar el que s'ha explicat en el marc teòric on des de fa ja bastants anys és comú utilitzar el terme "crisi" per referir-se a la situació dels sindicats. Actualment és mot palpable una crisi d'afiliació, un fenomen generalitzat en molts països, encara que amb graus molt diversos per les diferents polítiques que s'utilitzen.

Referent al tema de les subvencions segons Sánchez, els sindicats se'ls hi dona una subvenció igual que els partits polítics, però en la constitució no

quantificava en que consistia aquesta. I molta gent que diu que els sindicats estan subvencionats ignora que la Constitució ho va dir així en contra de la voluntat dels propis sindicats, perquè la seva voluntat era que si ells feien la negociació col·lectiva era pels afiliats i qui no ho fos, que pagués la seva quota corresponent.

Continuant amb les subvencions Poch reforçava l'argumentació anterior, posant d'exemple els països nòrdics, els quals tenen un vuitanta-i-cinc per cent d'afiliació. Bàsicament perquè el conveni col·lectiu només s'aplica als afiliats, aquí a Espanya el conveni col·lectiu es gratuït i només el paga qui està afiliat al sindicat. En el model del nord s'asseguren el finançament, en canvi aquí no és un sistema que afavoreixi ni l'afiliació, ni el finançament dels mateixos.

En les diferents funcions que ha de fer un sindicat Poch va respondre que el sindicat s'ha d'organitzar a l'empresa per sectors, encara que hi hagin persones que pensin que estan poc al carrer, perquè primer hem d'estar a les empreses. Per altra banda també feia referència a persones que els hi deien que només defensaven a les persones ocupades laboralment, i es mostrava d'acord, però ho aclaria basant-se en que l'estructura de la base del sindicat està posada molt en el sector en el qual la persona treballadora treballa, però acabava dient que eren canvis que havien d'anar fent.

La segona funció és la negociació col·lectiva i la tenen en exclusiva, essent un dels pilars per articular les relacions laborals de l'empresa i la societat. Sánchez també la corrobora afirmant que aquesta és la funció principal, i que el dia que l'anul·lin o la prohibeixin d'alguna forma, el sindicat haurà perdut el 90% de la seva funció, ja que qualsevol persona treballadora que està treballant en una empresa sap que té uns drets mínims garantits i aquests drets hi són gràcies a la negociació col·lectiva del sindicat que estan fent any rere any.

I la tercera funció, segons Poch, és tenir uns bons serveis jurídics per ajudar a les persones treballadores. Aquesta segons ell és important però el fet de no tenir-la en exclusiva, demostra que no són una gestoria com moltes persones diuen, ja que qualsevol persona és lliure d'anar a qualsevol gestor.

Actualment segons Sánchez fa falta fer més pedagogia centrada en l'àmbit laboral i els sindicats, ja que quan s'acaben els estudis obligatoris, molts joves no saben ni perquè serveix un sindicat, ni quines funcions fan, ni les obligacions, ni els seus drets que tenen com a persones treballadores. Se n'adonen només quan tenen un problema i arriben al sindicat sense que els hagin conegut, només amb la idea que en aquest lloc se'ls ajudarà i ja està.

Un factor que ha ocasionat molt de desprestigi als sindicats són els medis de comunicació, segons Sánchez aquests formen part de de la ideologia conservadora i neoliberal, corroborant-ho amb Poch que veu a la premsa comandada pel gran capital. Però especifica dient que els sindicats més majoritaris han tingut una excessiva politització, i que en la televisió les fotos que hi surten són molt de moqueta i poc de manifestació. Perquè sempre apareix la foto de quan es va a veure el cap de l'estat o al conseller de treball i no tant la manifestació en si. Per ell aquesta imatge de moqueta i lligament als partits polítics no els ha beneficiat gens.

En les manifestacions dels sindicats són grans, segons Poch, quan es realitza amb el suport de tres-centes persones treballadores de l'empresa i les seves famílies afectades. En el moment que es fan mobilitzacions i no es tenen empreses o sectors amb dificultats la participació és més petita. En aquest punt, Poch fa una reflexió que diu que molt sovint quan hi ha una empresa que està a punt de tancar o està immersa en una crisi, és quan la persona treballadora voldria que els sindicats els salvessin de tots els problemes, però durant tota la seva vida laboral, ja siguin deu, quinze o vint anys, mai no ha aparegut mai el sindicat i només apareix quan tenen un problema, segons ell això no és en general, però molt sovint passa. Per aquest motiu creu que ha de canviar molt el model de participació, tant en l'exterior, com internament als sindicats.

12.4 Els moviments

A partir de les entrevistes als membres dels sindicats m'ha permès realitzar una mirada sobre el moviment laboral, ja que ells estan a la primera línia a peu de carrer.

Segons Poch afirma que des del sindicat volen que hi hagin persones ciutadanes crítiques, però no pensa que siguem una societat poc reivindicativa, ja que la capacitat de mobilització que tenim a Catalunya és bastant gran. Una altra cosa és si les persones catalanes som capaces d'articular-ho bé o de mantenir-ho amb el temps, però assertives ell creu que ho som.

El dret a vaga pels diferents entrevistats és un dret inalienable de totes les persones i que està reconegut per la Constitució, el qual les persones treballadores hem de tenir sempre no com un fi, sinó com un mitjà per aconseguir unes millores o unes condicions laborals, de salut, etc... Si hem avançat amb els drets socials i laborals en el món ha sigut gràcies a la vaga.

Poch fins i tot va anar més enllà, citant l'esmena que li va fer a Santi Vidal, magistrat de l'Audiència Provincial de Barcelona, dient que ell la reconeixia malament, perquè havia dit que s'havia de regular el dret a vaga i el dret a vaga no es regula, els drets es garanteixen. Qualsevol regularització del dret a vaga només farà una limitació d'aquest dret. I és un dret bàsic per defensar els interessos de les persones treballadores.

En el marc teòric es fa referència a la vaga com la facultat dels representants dels treballadors o treballadores de deixar de treballar per pressionar en cas d'injustícies, millores, etc. Per tant té una implicació directa cap a la formació dels moviments socials en l'àmbit laboral i és un dels recursos més utilitzats i efectius el qual es pot agafar la persona treballadora.

Amb la predisposició de les persones a sortir al carrer i manifestar-se en l'àmbit laboral Sánchez reconeixia que lamentablement costava molt, ja que la gent s'havia acomodada bastant. També feia autocrítica dient que potser ells no s'explicaven suficientment o que no ho sabien fer. Però posava l'exemple del 1 de Maig i com que cau en divendres, la gent marxarà a la platja o de vacances, sense pensar que aquest dia és per reivindicar uns drets que tenim i per recuperar part del que ens han tret. Per desgràcia, hi ha una part de la població que pensa més en l'esbarjo i en l'aspecte lúdic, en comptes de la reivindicació dels seus drets.

Segons Poch encara queda esperança perquè hi ha una part important que surt al carrer i ho fa per convenciment, per ideologia, perquè han rebut una educació per part de les persones progenitores o educadores. Per sort hi ha molta gent que està convençuda que hem de reivindicar no quan tenim un problema sinó permanentment quan cal i quan toca. Per ell el moviment del 15M eren joves amb precarietat que deien que n'estaven tips. A vegades si no s'acaben de mobilitzar és per la pròpia causa de la precarietat, és a dir, es molt difícil que en algunes situacions personals tenir temps per mobilitzar-se, quan el que es busca és menjar la prioritat és el menjar. Amb les persones aturades per mobilitzar-los hi ha una dificultat més gran, actualment perquè hi han bosses de persones amb atur de llarga durada, però és una situació provisional que totes les persones aspiren a sortir-ne tant ràpid com es pugui. Des del sindicat tenen serveis per aturats però l'organització dels aturats cada vegada que ho han intentat no s'ha completat, ja sigui perquè han trobat feina o altres raons que no ho han permès portar a terme. Però el 15M va existir de veritat per canviar coses més enllà dels èxits del propi moviment i el fet que després pugui tenir traduccions electorals o no, no treu cap que els moviments socials són molt plurals i s'han transformat molt.

Els moviments socials són el motor, igual que l'activisme i sort que n'hi ha i s'estan organitzant i desenvolupant per reclamar tot allò que abans ho feien els sindicats. Per aquesta raó Sánchez afirma que hem d'anar de la ma dels moviments socials, ja que tenen els mateixos objectius. Moltes vegades també havia observat que les persones s'ajunten als moviments perquè no es volen sentir tant identificats com quan formen part d'un sindicat. Però no deixa de ser una altra manera de reivindicació, i les coses s'aconsegueixen sortint al carrer, ja que des del despatx no s'arriba a res.

El concepte anterior va estretament lligat amb el que deia en el marc teòric sobre els moviments socials com a estructures de canvi social, els quals tenen el seu origen en les crisis de les organitzacions d'esquerra i del socialisme, tant socialdemòcrata com marxistes, principalment partits polítics i sindicats.

Segons Poch els moviments socials són molt més oberts i els sindicats som una part d'aquests moviments socials que ara són més plurals, ja que la societat va canviant a una gran velocitat i l'impacte de les xarxes socials també ens ajuda doncs que tinguem més capacitat de mobilització i creu que el paper dels sindicats dins dels moviments serà potent, ja que aquests moviments són molt més canviants i necessiten un lideratge molt més plural, més femenins, i això encara no se n'han sortit, perquè els lideratges sindicals són molt masculins.

En el marc teòric també s'expliquen les dificultats per feminitzar la composició sindical i, en definitiva, les dificultats per reflectir en la pròpia composició interna amb la realitat de les moltes vessants diferenciades de la classe treballadora d'avui dia.

També l'ebullició de les xarxes socials actualment, com especifico en el marc teòric, són capaces de propulsar uns moviments socials importantíssims, aplegant a milers de persones per denunciar diferents fets. La tecnologia ha permès crear nexes que anys enrere eren impensables.

Un aspecte que no hi va haver discrepància i van afirmar conjuntament va ser que en una manifestació, se senten protegits i recolzats. Segons Poch pensa que les manifestacions més aviat provoquen simpatia, igual que les vagues. En les vagues s'ha d'intentar que el veïnat no se senti molt perjudicat, però ell tota la vida s'ha dedicat a fer manifestacions i tota la vida s'ho ha passat molt bé. En Sánchez igualment em deia que no havia tingut cap problema mai, ja que les que ells convoquen són manifestacions pacífiques, que reivindiquen els nostres drets i a més a més estan comunicades i ben plantejades.

Finalment, Poch va fer una referència a aquí a la comarca d'Osona on la dificultat de enfrontar-se amb l'amo és especial, ja que venim d'una tradició molt caciquista, d'una empresa molt paternalista. Això per exemple ho va veure en empreses tèxtils que bàsicament treballaven senyores grans i portaven dos mesos sense cobrar i li deien, "-renyirem?" I ell els hi contestava "-sí, sí, renyirem. Però el que han de fer vostès és cobrar."

Sánchez també acabava dient que costarà molt recuperar el que es va guanyar durant molts anys i s'ha perdut amb molt poc temps. Però des dels sindicats de mica en mica, sense donar-se per vençuts, arribarà el dia que la societat es mobilitzarà més del que ho està fent ara, perquè sinó ens anirà molt malament i el poder econòmic, el poder mediàtic i el poder fàctic està a l'altre cantó i la única força que es té és la unitat de les persones treballadores, amb la mobilització i la lluita.

13. Conclusions finals

Quan vaig començar a pensar el tema social que volia tractar en el meu Treball de Final de Grau no vaig tenir cap dubte, havia de ser en l'àmbit laboral.

Durant l'any passat vaig viure una situació personal que va marcar un abans i un després en la meua vida. Estava vivint una situació precària i la volia canviar, el resultat, quedar-me sense feina. Però aquest fet no va resultar tan negatiu com m'esperava, ja que em va obrir els ulls d'una realitat la qual no entenia, que era la cerca del per què les persones no s'aixecaven del sofà i surten al carrer a la recerca d'una justícia social i laboral que ens està sometent a favor del gran capital.

Primerament vaig haver de buscar i llegir bastants llibres que m'ajudessin a emmarcar aquesta realitat i tot el procés que m'havia portat fins on estava en aquell moment. No va ser una tasca fàcil, però gràcies a la troballa de diferents autors vaig poder anar ajuntant les diferents peces del trencaclosques i d'aquesta manera crear-me un mapa mental de l'origen del treball, del mal que han fet les diferents reformes a la persona treballadora, de la precarietat laboral i els seus elements inseparables, dels meus sindicats decebedors i dels nous moviments socials.

Com a sindicalista, vaig creure des del primer moment que havien de ser la veu que mostrés la veritat sobre la resposta social envers la precarietat laboral, perquè majoritàriament són ells els que reben la major influència de persones amb situacions de precarietat laboral. La visió que mostro d'ells en el marc teòric potser ha anat evolucionant en el temps i ara no seria tant dràstic a l'hora de definir-los. Perquè a través de les entrevistes, he conegut a persones que m'han aportat un coneixement que sempre els hi estaré agraït que m'hagin transmès. Gràcies a persones tan compromeses com elles i amb la seva ideologia tant marcada, poden arribar a aconseguir els objectius que es plantegin i aconseguir el suport necessari que els hi sigui necessari.

Si faig una valoració de les entrevistes, m'hauria agradat molt poder ampliar-les amb més persones però per diferents raons ha estat

impossible. Al principi, volia entrevistar els diferents sindicats més importants al nostre país, tant Comissions Obreres, com la Unió General dels Treballadors, després volia entrevistar algun membre representatiu de l'Oficina de Treball de la Generalitat perquè creia i crec que ells també veuen i gestionen amb l'autorització d'ajudes i recursos situacions de precarietat laboral. Però aquí la burocràcia em va trair. Em van obligar a escriure una carta que tinc segellada amb data del quinze d'Abril, demanant a veure si podia realitzar-los una entrevista i encara estic esperant resposta. Aquest fet em va fer pensar que aquesta burocràcia no deixa de ser un escut que tenen per evitar enfrontar-se a situacions que no desitgen o volen evitar parlar, fins i tot, amb un simple estudiant d'universitat.

Un altre objectiu fallit que volia entrevistar per veure un punt de vista diferent, com diria, de l'altre costat de la trinxera, van ser el Gremi d'empresaris d'Osona. Aquests gairebé van utilitzar la mateixa estratègia que l'anterior. Després d'una trucada amb una resposta molt amable, em varen demanar que ho demanés per escrit via mail, i així ho vaig fer, però la resposta tampoc va arribar mai. Però entenc que no els hi agradi parlar de precarietat.

Posteriorment vaig arribar a contactar amb un membre del moviment CapgiremVic però degut a que tenia molta feina, li ha set impossible col·laborar amb el meu treball de final de Grau a temps. A l'igual que el membre del Sindicat d'Estudiants de Catalunya.

Per sort, crec que amb els dos testimonis que he presentat en la meva investigació he aconseguit una gran quantitat d'informació. D'acord que m'ha quedat un treball amb una postura més marcada, però crec que és la postura que més em defineix en pensament i amb creences pròpies. Per tant podria dir que és una investigació amb una mirada sindical, però molt interessant per part meva i que m'ha aportat molta informació, la qual era la principal que volia trobar i integrar.

Referent a les repercussions socials i educatives dels continguts crec que són molt positives i és un tema molt interessant per arribar a conèixer una mica més què és la precarietat laboral, què l'ha originat, quins elements la formen i com s'han vist lligats de peus i mans els sindicats per part d'un

govern més preocupat a realitzar una política d'austeritat, a crear nous llocs de treball.

Crec que necessitem molta més educació en el tema laboral i tot el que l'envolta, ja siguin sindicats, reformes, política i els moviments socials. Una bona eina educativa seria potenciar i instaurar a les escoles de secundària una assignatura de transició d'escola al treball (TET) la qual permetés acompanyar, orientar o ajudar en el procés de transició de l'educació formal al treball. Aquests cursos els podria realitzar perfectament una persona amb el títol d'educació social i apoderaria als menors els conceptes essencials per un aterratge molt més efectiu i assertiu per part seva en el món laboral.

Per falta de temps factible i les limitacions del treball, les TET són un tema que m'hagués agradat explicar i desenvolupar en el meu treball, però crec que seria un bon punt de partida per una nova investigació acadèmica.

En les possibles recomanacions o propostes des del punt de vista professional o social, crec que quan treballem amb persones com a professionals en l'educació social, siguin de les edats que siguin, siguem capaços de transmetre la confiança i la informació necessària perquè puguin ser persones assertives dins la seva feina i respecte els seus superiors. Que no es deixin trepitjar i que sàpiguen quins són els seus drets i deures com a persones treballadores.

Si poso la vista enrere i faig una mirada al procés d'aprenentatge que he realitzat durant aquests quatre anys, tant com a persona, com educativament en l'àmbit d'Educació Social, crec que hi ha hagut una evolució molt positiva en mi. Conceptes com educació al llarg de la vida, atenció a la diversitat, mediació, en podria dir un munt. Tots ells han posat un gra de sorra amb mi, i m'han canviat el pensament convertint-me en una persona millor. A part de les diferents pràctiques que he fet en tres àmbits diferents, totes elles m'han mostrat uns col·lectius que m'han retornat alguna cosa en mi que estarà allà per sempre palpitant i influint en les meves decisions.

En relació al treball final hi ha hagut una assignatura que ha sobresortit per sobre de les altres, que és Acció socioeducativa en l'àmbit laboral, pel seu

contingut i perquè sempre recordaré aquell llibre que ens va fer llegir l'Esther d'en Matthew Tree anomenat "La puta feina". Molt potent en tot el seu contingut, on mostrava la pròpia realitat de l'autor, a part de diferents realitats precàries de diferents persones que s'havien d'enfrontar en el seu dia a dia.

En diversos punts d'aquell llibre em veia reflectit en molts moments, potser no d'una manera tan dura, però sí en la forma que ho vivien els protagonistes.

Referent amb els objectius de la investigació crec humilment que he aconseguit aprofundir sobre l'actuació de la societat i els Sindicats envers els problemes laborals que afecten directament a la població, ja que la visió concreta sindical dels diferents coordinadors m'han aportat, en gran mesura, informació que descriu a la perfecció l'estat de la coneixença per part de les persones dels seus drets i deures en l'àmbit laboral. Al mateix temps la relació entre el marc teòric i el que m'han exposat els entrevistats sobre la precarietat només acaba refermant més la pròpia idea que tenia en un principi de la necessitat d'un canvi en la societat. En l'objectiu de conèixer els Sindicats, no hi ha millor forma d'aconseguir-ho si no s'arriba a sentir la veu de les persones que els formen i els encapçalen, per tant crec que són fonts fiables i la seva aportació ha sigut immillorable i substancial. En l'objectiu d'esbrinar el grau de participació de les persones en els moviments socials, al final el que n'he extret és que les persones només es mobilitzen quan estan en una situació extrema o quan afecten a grans empreses amb moltes famílies implicades, per tant és important conscienciar a la població que les injustícies del veí, moltes vegades poden arribar a la pròpia casa. Per això em de deixar de ser tant individus individualitzats i començar a créixer com a grup, encara que pot sonar molt utòpic, però no per això innecessari.

Després de la realització del treball només em queda dir que possiblement sí que se m'ha respost la pregunta de recerca que vaig realitzar a finals del curs passat. El que ha passat, però, és que ara me n'han sorgit de noves.

En la precarietat laboral hi ha resposta social?

Doncs sí, existeix una resposta social condicionada amb molts factors que la supediten, com explico en la triangulació final. Però bàsicament puc afirmar que la resposta social apareix quan és per una qüestió ideològica o per afectació directa. Per sort encara queda molta gent amb una ideologia potent i socialment activa que surt al carrer per lluitar contra les injustícies laborals. A més a més les grans manifestacions són aquelles on hi ha més gent afectada, i sempre està acompanyada de les persones del seu entorn social o familiar, la qual cosa ens mostra que tots estem en una cadena que ens uneix.

Un altre exemple és el nostre país, Catalunya és un territori on els seus habitants mostren moltes vegades el seu enuig o la seva inquietud sortint al carrer o realitzant actes de resposta social mitjançant altres medis com poden ser la recollida de diners per malalties o processos constituents.

Finalment m'agradaria destacar que estem en una societat que evoluciona molt ràpidament i és de vital importància adaptar-nos al que tenim en el present i pel que vindrà, evitant caure en els errors realitzats en el passat i mirar de progressar laboralment. Però això ho hem de fer tots d'una manera conjunta, amb el recolzament del company o companya que tenim treballant al nostre costat o del veí, només així aconseguirem els nostres propòsits, perquè si ho intentem individualment fracassarem segur.

14. Bibliografia

- Blanch i Ribas J. Maria (2002). *Teoria de les relacions laborals – fonaments*. Barcelona: Editorial UOC.
- Castells, M. (2013). *Redes de indignación y esperanza*, Barcelona: Alianza Editorial.
- Carrasco C. (2003). *Tiempo, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer,
- Deleuze Guilles (2002). *Entrevista, per Paul Rabiow i Kheit Gandall*. Barcelona: Archipielago, nº53
- Hernando Albert (1989), *La revolució industrial*. Barcelona: Editorial Graó.
- López Petit, Santiago (2002) *La vida como acto de sabotaje*. Barcelona: Archipielago, nº53.
- Miguélez, F. (1999) *Presente y futuro del sindicalismo en España i las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Miguélez, F. (2004) *Los veinte últimos años de la relaciones laborales*. Madrid: Mientras Tanto.
- Raschke, J. (1985). *Los movimientos sociales. Un plan histórico y sistemático*. Nueva York: Francfort.
- Recio, A (2001) *Empresa red y relaciones laborales i el Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*. Barcelona: Icaria
- Recio, A (2005) *Notas sobre el modelo español de empleo*. Madrid: Gaceta Sindical. p. 77-100
- Rodríguez Emmanuel (2001). *La transfiguració de la producció. La organització del treball i de la vida en les societats de la precarietat*. Barcelona: Contrapoder. nº 4-5.
- Silver, B. (2005). *Fuerzas del Trabajo*. Madrid: Akal.

Webgrafia

- Audiovisol (2011) *Reflexión Metodología de Acción 15M - Asamblea General* [vídeo en línea]. Madrid. [Consulta: 6 de Febrer de 2015]. Disponible a:
<https://www.youtube.com/watch?v=bbOJz9hNgRk>

- Borrell, Carme i Benach, Joan (2005) *Evolució de les desigualtats en la salut a Catalunya*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill. [Consulta: el 15 de novembre de 2014]. Disponible a:
<http://www.fbofill.cat/intra/fbofill/documents/publicacions/414.pdf>
- Constitució Espanyola (2004) *Estatut dels treballadors*. Generalitat de Catalunya. Barcelona. [Consulta: el 25 d' abril de 2015]. Disponible a:
http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_83784893_1.pdf
- Fundación 1 de Mayo (2012) *Las reformas laborales en españa y su repercusion en materia de contratacion y empleo*. Madrid.[Consulta: el 15 de desembre de 2014]. Disponible a:
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>
- Internacionalistas en Red (2011): *El 15M vuelve a Sol* [vídeo en línea]. Madrid. [Consulta: 5 de febrer de 2015]. Disponible a:
<http://madrid.lahaine.org/video-el-15m-vuelve-a-sol>
- Lago, J. Manuel (2014) *Los efectos de la reforma laboral sobre el empleo*. CCOO. Madrid. [Consulta: el 10 de gener de 2015]. Disponible a:
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc169501_Los_efectos_de_la_reforma_laboral_sobre_el_empleo.pdf
- Lago, J. Manuel (2013): Un análisis cuantificado de los efectos de la Reforma Laboral sobre el empleo [article en línea]. Estudio 61 de la Fundación 1º de Mayo. Madrid. [Consulta: el 10 de novembre de 2014]. Disponible a:
http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShwNewDup?codigo=4187&cod_primaria=1169&cod_secundaria=1169#.VGd5hjSG-E0
- Muñoz, Blanca i Reyes, Roman (2009): *Teoria de la Pseudocultura* [article en línea]. Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Terminología Científico-Social. Madrid. [Consulta: el 10 de novembre de 2014]. Disponible a:

<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/P/pseudocultura.htm>

- Occupy Wall Street (2015) *Ocupació de Wall Street* [article en línia]. New York. [Consulta: 6 de Febrer de 2015].

<http://occupywallst.org/>

- Parlament de Catalunya (2011) *La constitució espanyola*. Biblioteca de Catalunya. Barcelona. [Consulta: el 10 d'abril de 2015]. Disponible a:

<http://administraciojusticia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/constitucio.pdf>

- Velasco, Daniel (2012) *Seis reformas y muy pocos resultados*. El Economista. Madrid. [Consulta: el 20 de desembre de 2014]. Disponible a:

<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html#.Kku8pSZvWdq2ebu>

- Instituto Nacional d'Estadística (2001) *Mercado laboral*. INE. Madrid. [Consulta: el 23 de març de 2015]. Disponible a:

<http://www.ine.es/>

Annexes

ÍNDEX D'ANNEXES

Annex 1 – Guió de l'entrevista	65
Annex 2 – Entrevista a Miquel Sánchez (CCOO)	67
Annex 3 – Entrevista a Cesc Poch (UGT).....	75
Annex 4 – La Categorització	87

Annex 1 - Guió d'entrevista

Registre:

- Nom i Cognom:
- Edat (Si no s'escau, aproximació):
- Responsabilitat i/o tasca actual a nivell laboral:
- Institució, entitat, moviment,..., al qual representa:
- Observacions:

Entrevista:

- Considera que les persones coneixen o són conscients dels seus drets com a treballadors? (Per ex. Estatut dels Treballadors)
- En les polítiques de les diferents reformes laborals em podria dir dues o tres coses que creu que han afavorit als empresaris i els treballadors? I dos o tres que els empitjoren?
- Creu que actualment estem davant d'una gran precarietat laboral?
- Quins col·lectius creu que han sigut els més afectats per aquesta precarietat?
- Quins sectors creu que han sigut més afectats?
- Quins factors ha vist que han fet que augmentés o disminuís la precarietat laboral? (per exemple reformes)
- Quin creu que ha set l'aportació de les ETTs al món laboral?
- Que en pensa de les diferents reformes laborals que s'han anat succeint?
- Creu que hem arribat al final de l'estabilitat laboral (feina per a tota la vida)?
- Des de la seva experiència ha vist si han sectors que són més estables que altres?
- Pensa que l'estat fa el suficient per evitar la temporalitat en els contractes o ja li interessa?
- Com veu els sindicats actualment?
- Quina imatge pensa que té el ciutadà ras dels sindicats?
- Quina és la funció principal que fa o hauria de fer un sindicat?

- Com creu que podem educar a les persones perquè siguin assertives i defensin els seus drets i pensaments, fins i tot amb manifestacions si fa falta?
- Que en pensa sobre el dret a vaga?
- Normalment és alta la predisposició de les persones a sortir al carrer i manifestar-se en l'àmbit laboral?
- Quines creu que són les principals raons que fan que una persona surti al carrer a defensar els seus drets o interessos?
- Una vegada estan en una manifestació, se senten protegits, recolzats, etc...?
- Quina és la seva perspectiva en el futur respecte els moviments socials?

Annex 2 - Entrevista a Miquel Sánchez (CCOO)

REGISTRE:

- Nom i Cognom: Miquel Sánchez
- Edat (Si no s'escau, aproximació): 54 anys
- Responsabilitat i/o tasca actual a nivell laboral: Secretari general de CCOO Osona.
- Institució, entitat, moviment,..., al qual representa: Comissions Obreres de Catalunya (CCOO).
- Observacions: L'entrevista es va realitzar en un despatx en les oficines de CCOO de Vic. Plaça Lluís Companys nº3. El despatx era de petites dimensions, ens vàrem asseure l'un davant de l'altre amb una taula entre mig, el seu posat va ser còmode durant tota l'entrevista i confiat del que m'estava explicant.

ENTREVISTA:

- Consideres que les persones coneixen o són conscients dels seus drets com a treballadors? (Estatut dels Treballadors)
Majoritàriament no, n'hi ha que si que estan al corrent, ja sigui perquè s'han informat o estan afiliats aquí i solen venir a demanar quins són els seus drets o obligacions, però molt sovint ens trobem que la majoria de treballadors no estan del tot assessorats dels seus drets.
- En les polítiques de les diferents reformes laborals em podria dir dues o tres coses que creu que han empitjorat als treballadors i als empresaris? I dos o tres que els afavorit?
Una de les coses que ha empitjorat molt als treballadors és en el tema dels acomiadaments, abans eren més dies per any treballat i han posat les coses molt més fàcils als empresaris a acomiadar al treballador que abans i a més a més amb vint dies. O sigui que encara que la gent diu 33 dies o 43 dies, la llei l'han flexibilitzat de tal manera que un acomiadament objectiu el poden dibuixar de forma molt fàcil perquè siguin sempre vint dies. Aquesta és una, altres de

les mesures que han pres és amb les negociacions col·lectives que és amb els convenis dels treballadors que és on s'han d'agafar, per exigir els seus drets, les seves obligacions i perquè a més a més és una garantia de cara al futur, de cara a que el treballador sàpiga que ha de guanyar tant al mes, i això s'ho volen carregar. Directament ataquen la negociació col·lectiva esperant que passi un any que no es negociï de nou el conveni i aquest desaparegui. I clar els empresaris fan mans i mànigues per no negociar perquè saben que després no hi haurà conveni. Tot i això estem defensant davant del jutjat i sembla ser que hi ha sentències que diuen que no finalitzarà el conveni, però la llei sí que ho diu així. Bàsicament les empreses s'aprofiten d'això i ens estan rebaixant les condicions de treball i sinó t'amenacen que no signaran el conveni. Aquestes són dues de les coses negatives més importants que estan en les reformes.

Per la part positiva m'agradaria destacar, que de les poques coses que hi ha, en el contracte de formació, abans de la reforma, quan acabaves no tenies dret a l'atur, guanyant molts pocs diners igual que ara, al menys ara si estàs un any, tindràs quatre mesos d'atur i abans no tenies dret a l'atur, ni cotitzaves per la jubilació, només cotitzaves pel fons de garantia, que és per cobrar quan una empresa va a la quiebra.

- Creu que actualment estem davant d'una gran precarietat laboral?
Sí, estem davant d'una gran precarietat laboral degut a la situació aquesta de crisi, degut a que hi ha una manca de feina i degut a que les empreses poden fer tantes coses amb molta facilitat, per tant els treballadors hem agafat molta por a perdre lo poc que tenim. Això qui te treball, el qui no en té imagina't, per qualsevol oferiment s'agafaria a treballar. Per això la precarietat és immensa i de fet el noranta i pico de contractes són precaris, per dies, per hores.
- Quins col·lectius creu que han sigut els més afectats per aquesta precarietat?

La majoria ha sigut el de la construcció, ja que estem amb un país que hi havia una bombolla immobiliària i va ser la primera que va caure. També el comerç ha rebut molt, per culpa que els salaris han baixat, hi ha molta gent a l'atur, molta gent que no rep cap prestació,

degut això la gent no gasta com abans i hi ha hagut molts acomiadaments o rescindicions de contracte. En general totes han rebut, però jo diria més aquestes que les altres. També la sanitat i l'educació també han rebut, ja que hi han hagut moltes retallades. Abans es cobrien les baixes dels mestres o interines i ara no es cobreixen gens.

- Quins factors ha vist que han fet que augmentés la precarietat laboral?

Les reformes laborals bàsicament i la pèrdua del treball. Ja que el govern del PP que ens governa ara, ni el PSOE que teníem abans varen tenir una política encaminada a la indústria, a potenciar l'I+D en investigació. Sempre han anat a lo fàcil, a la construcció, al tema del turisme, però no han fet com països del nord d'Europa que tenen un bagatge molt important en el tema industrial, en el valor afegit i en la investigació. Aquí quan ha baixat la situació que teníem ha anat tot a norris.

- Quin creu que ha set l'aportació de les ETTs al món laboral?

En un principi varen ser una malaltia per al món laboral, el que passa que ho varen arreglar una mica, bastant, quan varen ser capaços els sindicats d'articular una situació que obligava a les ETTs a pagar el mateix salari que l'empresa que estaven prestant els serveis. Això va portar a que no fos tant rentable portar una ETT, ja que estaven més regulades i no els hi deixaven pagar menys i de no tenir cap responsabilitat directa cap a els treballadors. El que vull dir és que contractar a un treballador mitjançant una ETT surt més car que no pas que la contracti directament la empresa. Tot i això hi ha empreses que prefereixen contractar a través de les ETTs a vegades, ja que amb una telefonada al treball temporal poden prescindir del treballador en el mateix moment. Això els hi dona més facilitat i menys burocràcia. Però les ETTs si realitzessin les funcions que han de complir no estarien malament. Per exemple si una empresa té una baixa imprevista, pot beneficiar-se de les ETTs trucant-les i solucionant el problema, això és el que nosaltres volíem, que fossin comodins per quan una empresa necessita eventualment una persona. No perquè permanentment estiguin donant feina a

treballadors a través de les ETTs, ja que ho hauria de fer les empreses perquè són treballadors permanents per a l'empresa.

- Creu que hem arribat al final de l'estabilitat laboral?

No, nosaltres no donem el tema per perdut sinó tot el contrari, continuarem lluitant perquè la feina sigui estable i tenim la obligació de lluitar per recuperar tot el que hem anat perdent i això serà una lluita contínua i permanent. O sigui, pobres de nosaltres si ens conformem amb el que ens ha passat i donem per perdut el que ens han tret. Nosaltres creiem que, de mica en mica i costant molt, ens acabarem recuperant i ho hem de fer amb il·lusió, ganes, ja que actualment ja veiem que estem recuperant coses que s'havien perdut. Des del punt de vista de la política, nosaltres no ens en refiem, ni que siguin uns, ni altres, nosaltres del que ens hem de refiar és que com a treballadors reivindicuem el que creiem. No ens regalaran res, les coses sempre ens les hem tingut de guanyar, com quan parlàvem de la negociació col·lectiva, sembla ser que ens estan donant la raó els tribunals i evidentment s'han fet infinitat de mobilitzacions en moltes empreses i en molts sectors perquè els convenis no s'acabin perdent. Molt sovint els empresaris han hagut de negociar el conveni perquè la vaga que es convocava en aquella empresa era molt important, el dret de vaga que nosaltres tenim és la nostra eina perquè no acabin de sortir-se'n amb la seva.

- Des de la seva experiència ha vist si han sectors que són més estables que altres? (Només Sindicats, OTG)

La realitat de la comarca, i suposo que de Catalunya igual, el sector més estable és l'industrial, aquí a la comarca hi ha indústries centenàries o de desenes d'anys, que encara que s'han perdut moltes, segueixen existint un gran nombre i són elles les que ofereixen estabilitat. Aquí a la comarca no hi ha gaire hostaleria, perquè on n'hi ha els contractes són més temporals, fixes-discontinus o precaris.

- Pensa que l'estat fa el suficient per evitar la temporalitat en els contractes o ja li interessa?

No, ni aquest govern ni l'anterior han jugat a favor de l'estabilitat de l'ocupació, fins i tot ens han fet voler creure per els mitjans de

comunicació, que deixéssim de pensar que la nostra feina serà per a tota la vida, que ens teníem de fer a la idea que tard o d'hora canviarem de feina i aquesta era la realitat. Els medis estan influint molt que la temporalitat i la precarietat han de ser la norma.

L'objectiu és perquè els governs actuen en base del neoliberalisme i si poguessin farien com els estats units, abolint les indemnitzacions i treure la seguretat social, que és un dret universal. Fins i tot ara hi ha un tractat transatlàntic que han pactat amb els estats units que permetrà a aquests a venir a Europa i implantar polítiques com les que tenen allà, sense assegurances, sense indemnitzacions i sense drets pels treballadors. Això està negociat i firmat fa quatre dies.

- Com veu els sindicats actualment?

Els sindicats són un reflex de la societat, la crisi ha fet molt mal a la societat i l'està fent, repercutint amb els sindicats. Per això s'ha hagut de fer una reestructuració del sindicat per poder subsistir. A part d'això, segurament que hem fet coses malament i ens haurem equivocat, però ara sobretot amb el nostre sindicat, s'acaba d'aprovar avui mateix amb una reunió que he assistit a Barcelona, una assemblea oberta del sindicat que en cada comarca per repensar el que s'està fent bé i malament o per arribar més a la gent i als treballadors. Perquè no entenem que hi hagi una mica de divorci entre el sindicalisme actual i la classe treballadora. Semblaria potser que els treballadors confien més amb les polítiques del populisme o d'alguns partits que estan oferint solucions màgiques que no vindran soles, sense una base sindical forta que exigeixi als partits, ja que quan arriben al poder moltes vegades se'n obliden del que han promès o del que han dit.

- Quina imatge pensa que té el ciutadà ras dels sindicats?

Com que no hem pogut transformar aquesta realitat que el govern ens ha imposat podria semblar que els sindicats no serveixen per res. Però el problema és que els treballadors s'han acomodats tant, ja sigui perquè estan treballant i és conformen o d'altres que no tenen feina i han perdut la il·lusió, i entre uns i els altres malament. Els sindicat, mai ha sigut un sindicat fort, en les millors èpoques com a màxim hi havia un 8% o un 10% d'afiliats o sigui que ara encara pitjor, perquè

o han perdut la feina o els que estan treballant no volen saber res del sindicat perquè si se'n assabenta l'empresari. A més a més la premsa comandada pel gran capital ja se'n encarrega prou per desprestigiar els sindicats i el sindicalisme que l'únic que fem és defensar la classe treballadora.

- Quina és la funció principal que fa o hauria de fer un sindicat?

La funció principal és la negociació col·lectiva, el dia que l'anul·lin o la prohibeixin d'alguna forma, el sindicat haurà perdut el 90% de la seva funció. Perquè qualsevol treballador que està treballant en una empresa sap que té uns drets mínims garantits i aquests drets hi són gràcies a la negociació col·lectiva del sindicat que estem fent any rere any. El dia que es carreguin els convenis el treballador veurà que s'ha d'espavilar per tenir els seus drets pocs o molts. Lamentablement quan es va fer la Constitució, qui governaven en aquells moments eren les forces provinents del franquisme i l'exèrcit, i varen aconseguir que els sindicats no tinguessin la força que havien de tenir, dient que la negociació col·lectiva havia de ser gratuïta per a tots els treballadors, els sindicats no podran cobrar o fer els convenis per als seus afiliats. Perquè en aquells moments ens haurien donat molta força. A més a més als sindicats se'ls hi donarà una subvenció igual que els partits polítics, sense quantificar en que consistia aquesta subvenció. I molta gent que diu es que els sindicats estan subvencionats ignora que la constitució ho va dir així en contra de la nostra voluntat, perquè la nostra voluntat era que si nosaltres fèiem la negociació col·lectiva era pels afiliats i qui no ho fos, que paguessin la seva quota corresponent perquè m'han fet un conveni. Per tant, per treure'ns la força ens van subvencionar d'una manera imposada.

- Com creu que podem educar a les persones perquè siguin assertives i defensin els seus drets i pensaments, fins i tot amb manifestacions si fa falta? (Sindicats)

Doncs amb l'educació i a les escoles, que actualment manca la pedagogia centrada en l'àmbit laboral i els sindicats, ja que quan s'acaben els estudis obligatoris no saben ni perquè servim, ni quines funcions fem, ni les obligacions com a treballador, ni els seus drets.... Se n'adonen molt sovint quan tenen un problema i venen a nosaltres

sense coneixents. Només perquè pensen que aquí se'ls ajudarà i ja està. Per nosaltres per arribar al treballador és mitjançant el representant legal dins de les empreses. Les eleccions sindicals es fan per elegir uns representants i aquests, en principi, han de traslladar la veu del sindicat dins de les empreses. Però es dona el cas que molts que encara no han arribat al món laboral no saben res dels sindicats, potser genèricament sí, però en claredat no. A més a més aquest govern ha eliminat l'assignatura de la ciutadania, que podia ensenyar aquests aspectes, però en contra han posat la religió.

- Que en pensa sobre el dret a vaga?

El dret a vaga és un element fonamental que està dins de la constitució i que els treballadors hem de tenir sempre no com un fi, sinó com un mitjà per aconseguir unes millores o unes condicions laborals, de salut... Si hem avançat amb els drets socials i laborals en el món ha sigut gràcies a la vaga.

- Normalment és alta la predisposició de les persones a sortir al carrer i manifestar-se en l'àmbit laboral?

No, lamentablement costa molt, la gent s'ha acomodat bastant. Potser nosaltres no ens expliquem suficientment o no ho sabem fer, però ara per exemple arribarà el 1 de Maig i com que cau en divendres marxarà a la platja o de vacances, sense pensar que aquest dia és per reivindicar uns drets que tenim, per recuperar part del que ens han tret. Hi ha una part de la població que pensa més en l'esbarjo i en lo lúdic en comptes de la reivindicació dels seus drets. Molt sovint el que ens adonem que una empresa que està a punt de tancar o està immersa en una crisi és quan el treballador voldria que els sindicats els salvés de tots els problemes, però durant tota la vida laboral, ja siguin deu, quinze o vint anys, allà no ha aparegut mai el sindicat i només venen quan tenen un problema, això no és en general, però molt sovint és això.

- Quines creu que són les principals raons que fan que una persona surti al carrer a defensar els seus drets o interessos?

Hi ha una part important que ho fa per convenciment, per ideologia, perquè han rebut una educació pels pares o educadors. Per sort hi ha molta gent que està convençuda que hem de reivindicar no quan

tenim un problema sinó permanentment quan cal i quan toca. Encara que molt sovint és el contrari també perquè la gent fins que no li arriba el problema no se'n recorda ni que existim. I de forma individual mai s'aconseguiran les fites.

- Una vegada estan en una manifestació, se senten protegits, recolzats, etc...?

Sí, jo no he tingut cap problema mai, ja que les que nosaltres convoquem són manifestacions pacífiques, que reivindicuem els nostres drets i a més a més estan comunicades i ben plantejades, només de reivindicació i no de fer cap mal a ningú, ni res. Moltes vegades vaig amb els meus fills petits i no he tingut mai cap problema ni m'he sentit mai intimidat per res.

- Quina és la seva perspectiva en el futur respecte els moviments socials?

Crec que els moviments socials són el motor, igual que l'activisme i sort que n'hi ha i s'estan organitzant i desenvolupant per reclamar tot allò que abans ho feien els sindicats i hem d'anar de la mà dels moviments socials, ja que tenim els mateixos objectius. Moltes vegades també les persones s'ajunten als moviments perquè no es volen sentir tant identificats com quan formes part d'un sindicat.

Però les coses s'aconsegueixen sortint al carrer des del despatx no es fa res.

- Per acabar vols afegir alguna cosa?

Costarà molt recuperar el que vàrem guanyar durant molts anys i s'ha perdut amb molt poc temps. Però nosaltres de mica en mica, sense donar-nos per vençuts i ha d'arribar el dia que la societat es mobilitzi més del que ho està fent ara, perquè sinó ens anirà molt malament. Perquè el poder econòmic, el poder mediàtic i el poder fàctic està a l'altre cantó i a única força que tenim és la unitat dels treballadors, amb la mobilització i la lluita.

Annex 3 - Entrevista Cesc Poch (UGT)

REGISTRE:

- Nom i Cognom: Cesc Poch
- Edat (Si no s'escau, aproximació): 44 anys
- Responsabilitat i/o tasca actual a nivell laboral: Secretari general de UGT Osona.
- Institució, entitat, moviment,..., al qual representa: Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT) d'Osona.
- Observacions: L'entrevista la vàrem realitzar en un despatx de l'oficina d'UGT. A la Plaça Osona nº4, 1r pis de Vic. Vaig estar esperant una bona estona fins que em va atendre en un despatx no molt gran, però confortable. Ens vàrem asseure l'un davant de l'altre amb una taula al mig, però amb una curiositat, que la seva cadira quedava molt més baixa que la meua i, em sembla, que el feia sentir una mica incòmode. Tot i així va respondre amb molta claredat i amb molt de contingut.

ENTREVISTA:

- Consideres que les persones coneixen o són conscients dels seus drets com a treballadors? (Estatut dels Treballadors)

Poc, penso que és poc. Tot i que nosaltres fem bastanta formació, fins i tot dins dels instituts a vegades, hi ha tallers d'orientació, però com que aquests tallers es fan en una edat on els joves no estan en el mercat de treball ho veuen una mica llunya. També hi ha segments de joves que potser tenen més coneixements perquè estan treballant o tenen algú a casa seva. Hi ha coneixement, però penso que és poc.

- En les polítiques de les diferents reformes laborals em podria dir dues o tres coses que creu que han afavorit als empresaris i els treballadors? I dos o tres que els empitjoren?

Que hagin afavorit als treballadors cap. Perquè hi ha dues o tres coses que han canviat les regles del joc. Amb la reforma laboral, el terreny per negociar és

molt limitat, el fet que si no hi ha un acord la empresa pugui aplicar l'ERO, acomiadament o la baixada de salari, quina força de negociació tens davant això. Sí, tu pots anar al tribunal a impugnar-ho, aquesta és una de les coses. La segona cosa que vol atacar la reforma laboral, la que jo penso que no se'n sortiran del tot, que és el que hem anat convivint aquests últims anys i ens anava molt bé a la gent i a la societat, que són els drets adquirits. Ja que quan tenies una situació laboral aquest dret no el podies perdre. Ells intenten que aquests drets adquirits no existeixin. El preu de l'acomiadament com ha quedat després de la reforma només afavoreix a la sortida dels llocs de treball i segons el nostre parer, no creiem que el preu de l'acomiadament tingui res a veure amb la creació dels llocs de treball. Quan aquí l'acomiadament era de quaranta-cinc dies, durant el "boom", es varen crear milions de llocs de treball a l'estat espanyol i centenars de milers aquí a Catalunya. No hi ha una causa afecte, es a dir, no perquè estigui a vint o a trenta-tres es creen més o menys llocs de treball, sinó que és en funció de la marxa de l'activitat econòmica.

Que els empitjoren és el preu de l'acomiadament, on han fet molt mal amb la causa de l'acomiadament. Quan jo vaig començar a fer de sindicalista fa 20 anys, tu només podies acomiadar algú col·lectivament si tenies tres anys de pèrdues, ara amb dos semestres, no de pèrdues, sinó de baixades d'ingressos pots acomiadar algú, o per causes organitzatives, o per una altre qüestió que els jutges també s'han queixat i és poc objectivable, que és un motiu de competitivitat o de competitivitat futura. Tu quan tenies números vermells jo com a treballador sóc el primer interessat, ja que l'empresa no pot funcionar, per tant prenem una mesura que esperem que no sigui acomiadar treballadors, ja que mirem que perjudiquin el menys possible als treballadors. Però clar, dos baixades de dos trimestres d'ingressos pot passar i passa a tots els sectors del món i fins i tot en molts sectors que tenen estacionalitat. I la competitivitat no és objectivable. Un jutge pot jutjar si es demostren uns fets clars, tot i així quan les empreses registren els números mercantils també poden fer trampes i nosaltres també podem discutir però hi ha un element clar.

- Creu que actualment estem davant d'una gran precarietat laboral?

Sí, la precarietat laboral ha crescut moltíssim i el model que ens imposa el govern del PP de sortida de la crisi és un model que passa per la precarització del treball, amb salaris i amb condicions. I evidentment quan s'intenta culpabilitzar als aturats que no volen buscar feina perquè estan en l'economia submergida, jo penso que tothom té ganes de treballar legalment i cotitzar. Això ningú ho fa per gust, no és culpa del treballador sinó que és una forma de superexplotació o de més precarització.

- Quins col·lectius creu que han sigut els més afectats per aquesta precarietat?
Jo penso que ara és molt transversal, perquè afecta als joves d'una manera molt clara, majors de cinquanta-cinc anys, les dones també pel seu rol a la societat pel fet de fer tantes tasques com les domèstiques i laborals són les primeres que també poden agafar unes condicions més precàries, però per una banda és l'atur i per l'altre la precarietat, en la nostra comarca la precarietat va molt lligada amb la indústria càrnia, aquí és on hi ha el col·lectiu immigrant. Ara actualment també els joves ja no estem parlant de divuit a vint-i-quatre anys, la generació dels trenta als quaranta també estan dins de la precarietat.
- Quins sectors creu que han sigut més afectats?
Els sectors on hi ha menys força sindical, sense comitès d'empresa forts o les microempreses, com l'hostaleria, el comerç. En la construcció tampoc estàvem parlant d'una super- precarietat, mentrestant hi havia feina es cobraven salaris grans, també poder es feien jornades excessives, però de fet en aquesta comarca quan a principis del 2000 els marroquins que treballaven a les càrniques quan hi va haver el boom de la construcció tots varen anar a treballar a la construcció, preferien estar a la construcció que a la càrnica treballant. No vull fer un grau de precarietat, però a les sales de desfer i als escorxadors sempre hi treballa l'últim que arriba.
- Quins factors ha vist que han fet que augmentés o disminuís la precarietat laboral? (per exemple reformes)
Mitjançant les reformes, volen imposar un model de relacions laborals basades amb la precarització del treball i els baixos salaris. Amb l'intent de que els convenis caduquessin, tenir sectors sense convenis és anar a la individualització de les relacions laborals o més ben dit el desarrelament. Nosaltres pensem que

no és un bon model per sortir de la crisi. Fins i tot, ara hi ha un darrer informe del Fons Monetari Internacional, que diu que perquè hi hagi un creixement econòmic hi ha d'haver una bona força sindical, perquè al final la puja dels salaris correspon a la força que tenen els sindicats a les empreses. També les reformes ataquen les negociacions col·lectives, nosaltres dèiem que els convenis tenen ultra-activitat, que vol dir que un cop caduquen es continua aplicant el vell, i aquests el que van pactar és que si no hi havia el nou els convenis desapareixien. De fet, entre altres coses que en els drets dins dels territoris no és molt respectuosa, però en la legislació laboral no és exageradament dolenta, jo sempre dic que si fem la constitució catalana ha de ser millor però ja venim d'un model que constitucionalment no és dolent. I una cosa que diu és que tots els treballadors tenen dret a la negociació col·lectiva i a tenir un conveni col·lectiu, jo ara penso que les sentències que sortiran del constitucional van en aquest sentit. No pot quedar cap sector sense conveni col·lectiu.

- Quin creu que ha set l'aportació de les ETTs al món laboral?

Aquí hi ha un abans i un després de l'any noranta-vuit, jo penso que quan el PSOE les introdueix eren precarietat absoluta ja que pagaven el cinquanta per cent dels salaris per un que feia la mateixa feina que el del costat. La reforma del noranta-i-vuit que va promoure precisament l'UGT de Catalunya i es va aprovar a les corts espanyoles, el treballador d'ETT ha de cobrar el mateix sou que el treballador de l'empresa contractada, això vol dir que l'ETT a l'empresa li surt més car. Això ens ha ajudat en regles generals en l'espai que li pertoquen i en els anys de bonança l'ETT, que a mi no m'agrada perquè és una subcontractació, externalitzava el procés de selecció. Hi ha empreses que em diuen que contracten un treballador per ETT i si m'agrada ens el quedem. Però aquesta no és la funció de les ETTs, ja que són per fer feines temporals, però aquesta és una funció que no seria nociva en si, el que és nociu és el tant per cent de treball temporal que hi tenen les empreses. Que tu puguis contractar a través d'una ETT, ja sigui perquè tens una punta de producció o perquè un hotel fa una super-convenció i només en fa tres a l'any, quan existeix una excepcionalitat pot tenir una causa, el problema és aquella empresa que té el

trenta per cent de l'empresa contractada per ETT sempre. Nosaltres no estem en contra de la temporalitat real que existeix, estem en contra de la temporització de les tasques que no són temporals. Aquí el problema és el frau de llei, en la causa de la temporització, ja que el noranta per cent dels contractes són en frau de llei, la llei diu que qualsevol contracte temporal ha de tenir una causa temporal. Si tu vas a l'OTG i registres un contracte i ningú ve a mirar si hi ha causa temporal, majoritàriament tots són en frau de llei, amb una denúncia aquests contractes en frau de llei haurien de passar a ser indefinits, per tant el frau està en la forma de contracte i en la forma de rotació. Si tu tens un vint per cent de la plantilla des de fa vint anys, és que això no són feines temporals. En la rotació es pot veure en la quantitat de persones que han passat ne tots aquests anys. Si això de veritat es seguís hauríem d'arraconar la temporalitat dins de la seva realitat.

- Que en pensa de les diferents reformes laborals que s'han anat succeint?
Nosaltres exigim com a sindicats que es deroguin les tres últimes reformes laborals, la del PSOE i les dues del PP. És impossible fer que les nostres empreses tinguin qualitat amb la precarietat laboral que han imposat amb les reformes. Això al final només fa mal a les empreses i al teixit econòmic, a part de les persones.
- Creu que hem arribat al final de l'estabilitat laboral?
No, però jo no penso que això sigui dolent en si. Això que el meu avi va treballar de camiser i va treballar en dues camiseries dels catorze als setanta anys. El que canvia és la societat. Que nosaltres assumim que tindrem diferents feines no per això han de ser precàries. El problema es que canviïs cada mes de feina, però si canvies cada deu anys no hi ha cap problema. Per això t'has d'anar formant, jo poso l'exemple del meu avi que sempre va fer els mateixos patrons en les camises, però això ja no passarà, la societat té una acceleració que necessita una formació permanent i cal diferenciar l'estabilitat com a precarització, sinó que els diferents sectors aniran canviant.
- Des de la seva experiència ha vist si han sectors que són més estables que altres?

En la crisi pensàvem que els treballadors públics mai els tocarien però han perdut un vint per cent de salari i de poder adquisitiu amb les retallades, això també depèn molt del sector econòmic. A la comarca d'Osona, el sector càrnic des del 2008 ha tingut una creixuda del vuitanta per cent, per tant no són pas empreses que vagin malament.

- Ateneu a més persones amb precarietat provinents d'un sector determinat?

Atenem a moltíssima gent amb situació de precarietat. A mi quan em diuen que els sindicats estan fotuts jo els hi dic, escolta aquí ve molta gent, i de tots els sectors. Per exemple la setmana passada hi havia un cas d'una residència de la tercera edat, també un cas bestia d'un taller de transportistes, d'un taller tèxtil petit. D'empreses precàries en tenim en tots els sectors.

- Pensa que l'estat fa el suficient per evitar la temporalitat en els contractes o ja li interessa?

Jo penso que no té la capacitat, de tots els estats d'Europa som el país que hi ha menys inspectors de treball per treballadors actius. A part jo penso que l'empresari hauria de ser més valent, ja que actualment hi ha un vint per cent de contractes que són temporals, sense qualitat, ni salaris dignes.

- Com veu els sindicats actualment?

La societat evoluciona molt ràpid i els sindicats també s'han d'adaptar als canvis de la societat, ja que som organitzacions grans i a vegades costa. Jo penso que venim d'uns anys molt difícils, no només per les crisis, sinó que a part de les convocatòries de les vagues generals, que han funcionat, no hem guanyat i com que a vegades gestionem la misèria lo millor que podem i a favor dels treballadors, quan és un ERO de tancament, miraràs que surtin amb el màxim d'indemnització o que conservin el màxim el lloc, però al ser de tancament, és molt difícil mantenir llocs de treball. Quan hem estat negociant les retallades de la funció pública, hi havia dues opcions que l'apliquessin ells unilateralment allà on vinguessin o negociar-ho, per veure si aquests diners es podien recuperar, però clar això no són acords que guanyis i portem uns quants anys perden. Ara guanyem alguna coseta, com aquesta sentència del constitucional dels convenis col·lectius, però són difícils de visualitzar. Potser ara ens convé tornar a ser molt contundents i quan una empresa està en crisi

has de tenir un punt d'apropament de la realitat per mirar de sortir de la crisi, però quan no hi ha crisi el que hem de fer és guanyar i ara ens toca guanyar. També hi ha un gran desprestigi dels medis de comunicació que formen part de la ideologia conservadora i neoliberal. Potser hi ha persones d'algun sector que pensen com seria una societat sense sindicats o si som necessaris perquè hi hagin drets laborals. Per exemple nosaltres vàrem fer un espot basant-nos amb la pel·lícula "La vida de Bryan", mostrant la crítica que feien als romans amb sorna dient: Que han fet els romans? I anaven contestant: les carreteres, les escoles, les lleis... però tot i així els hi treien importància i els desprestigiaven. Doncs el mateix amb els sindicats: Que han fet els sindicats? I responien: les vuit hores, els convenis, etc. I acabaven dient és igual però no serveixen de res.

- Quina imatge pensa que té el ciutadà ras dels sindicats?

També hem de reconèixer alguns errors. Els sindicats més majoritaris han tingut una excessiva politització, ara ja fa molts anys que no hi és, però a la televisió les fotos que surten són molt de moqueta i poc de manifestació. Surt la foto de quan vas a veure el cap de l'estat o al conseller de treball i no tant la manifestació. Aquesta imatge de moqueta i lligament als partits polítics doncs no ens ha beneficiat gens. Al final els sindicats són els delegats que tenim a la comarca d'Osona. Quan em pregunten a veure com estem els sindicats sempre dic que a la empresa no estem malament, a dins amb els treballadors de l'empresa. Segur que hi haurà qui no estarà content amb el seu delegat, però amb línies generals a la empresa estem bé i sobretot ens hem d'organitzar a la empresa. I la perspectiva de la societat amb l'onada de la política representativa, de la vella i la nova política, una mica ens ha de fer reflexionar que necessitem fer canvis per poder-nos explicar millor. En el tema de les subvencions per exemple s'ha de saber que els països nòrdics tenen un vuitanta-i-cinc per cent d'afiliació, bàsicament perquè el conveni col·lectiu només s'aplica als afiliats, aquí el conveni col·lectiu es gratuït i només el paga qui està afiliat al sindicat. En el model del nord s'asseguren el finançament, en canvi aquí a Espanya no és un sistema que afavoreixi la afiliació. Tu pots botar el teu delegat cada quatre anys, si ho fa bé, tampoc el faciliten gaire i si ho fa

malament el pengen d'un pal. I amb els convenis se t'aplica encara que no estiguis afiliat o no, per tant nosaltres tenim un paper i si no ens volen subvencionar anem a un canvi de model.

- Quina és la funció principal que fa o hauria de fer un sindicat?

El sindicat s'ha d'organitzar a l'empresa per sectors, a vegades hi ha algú que ens diu que estem poc al carrer, d'acord, ja hi som al carrer, però primer hem d'estar a les empreses. Després diuen que només defensem als treballadors ocupats, d'acord, això és perquè tenim una estructura que la base del sindicat està posada molt en el sector que treballa al treballador, això potser són canvis que hem d'anar fent per lo que dèiem abans, que no serem d'un sector tota la vida, i fins i tot surten empreses que no se sap ben bé quin sector són. Ara estem reduint els sectors, justament tenim un espai per aturats, per joves, per autònoms, etc. El segon tema és la negociació col·lectiva, això té sentit per articular les relacions laborals de l'empresa i la societat, i la tenim en exclusiva. La tercera tenir uns bons serveis jurídics per ajudar als treballadors, és important però no la tenim en exclusiva. Per tant no som una gestoria com diuen, ja que qualsevol persona pot anar a qualsevol gestor. A més hi ha el tema del diàleg social, dels drets socials, de la participació de la societat, jo penso que són una altre pota del que hem de fer els sindicats. Però tenim clar que l'empresa i la negociació col·lectiva són els nostres propis. A vegades ens recriminen a veure que fem pels desnonaments i jo els hi contesto que fa la PAHC (Plataforma Afectats per les Hipoteques) per la puja de salaris, per tant pregunto perquè ens qüestionen, la meva feina és vetllar pels salaris, si hi haig d'anar ja hi vaig. Però el nostre àmbit és el sociolaboral.

- Com creu que podem educar a les persones perquè siguin assertives i defensin els seus drets i pensaments, fins i tot amb manifestacions si fa falta?

Aquí entràriem més en temes de psicologia social, però jo penso que quan a la gent se li toca els seus drets o condicions laborals surten i les manifestacions són grans quan la gent veu afectada els seus interessos, aquí encara sóc una mica marxista. Això existeix, però no és l'únic element, sinó ja hauríem fet moltes més revolucions que les que fem. Quan nosaltres fem la manifestació més gran és perquè els tres-cents treballadors de l'empresa i les seves famílies

estan afectats. En el moment que nosaltres fem mobilitzacions i no tenim empreses o sectors amb dificultats la participació és més petita. L'altre tema és perquè aquests treballadors quan és l'empresa del costat no venen, hi podria haver més solidaritat. Nosaltres volem que hi hagin ciutadans crítics, però jo no penso que siguem una societat poc reivindicativa. Ja que la capacitat de mobilització que tenim a Catalunya és bastant gran, una altra cosa és si som capaços d'articular-ho bé, de mantenir-ho amb el temps... Jo sempre dic la gent no és tonta, a vegades s'ho fan, ja sigui per interès o amb el concepte aquest que diu que la gent està alienada per la tele i els jocs d'ordinador és molt relatiu. Jo penso que el procés sobiranista també és correspon a unes ganes de viure millor, nosaltres hem tingut la sort que em pogut trobar la via del sobiranisme per pensar que hi pot haver una societat millor, l'estat espanyol d'una altra manera i els grecs d'una altra, i els suecs com que viuen més bé doncs tal... una altra cosa és com ho treballem dins l'empresa i aquí a la comarca d'Osona això de la dificultat de treballar amb l'amo és especial, ja que venim d'una tradició molt caciquista, d'una empresa molt paternalista, això per exemple ho he vist en empreses tèxtils que bàsicament treballaven senyores grans i portaven dos mesos sense cobrar i em deien, renyirem? I jo els hi deia sí, sí, renyirem. Però el que heu de fer és cobrar. Però un dels reptes per poder treballar millor, quan parlem de la salut en el treball sempre pensem en la bastida o quantes baixes, però ens hem de preocupar perquè molta gent no agafa la baixa i té una mala salut per causes laborals. Aquí existeix uns grans problemes psicosocials, l'estrès, el moving, la mala organització de l'empresa. Aquí apareix l'assertivitat de com t'encares al teu responsable, per poder dir que acabo treballant molt malament i és un problema organitzatiu, del meu encarregat, etc. Aquest fet és clau ja que si callem amb qui s'acaba repercutint és l'empresa perquè es treballa malament. Aquest si que seria un element que s'ha de treballar i que la gent s'ha de dir, per tenir elements per localitzar i treballar.

- Que en pensa sobre el dret a vaga?

És un dret inalienable de totes les persones i que està reconegut per la Constitució. Fins i tot la del Santi Vidal, la reconeixia malament, dient que s'ha

de regular el dret a vaga i jo vaig fer l'esmena, ja que el dret a vaga no es regula, els drets es garanteixen. Qualsevol regularització del dret a vaga només farà una limitació d'aquest dret. I és un dret bàsic per defensar els interessos dels treballadors. A vegades algú del PP diu que haurien de fer una llei de vaga i nosaltres diem que s'han de posar d'acord amb els serveis mínims i els heu de pactar, sinó ho decidirà un jutge sinó sou capaços de pactar-los, heu de fer una mediació, però no fa falta cap reorganització sinó hi hauria gent que no tindria dret a vaga i és de tots.

- Normalment és alta la predisposició de les persones a sortir al carrer i manifestar-se en l'àmbit laboral?

No alta no és, depèn molt del moment de la mala situació, jo crec que correspon bastant de la situació que tingui l'empresa. I tu em diràs perquè els que estan tan precaris no s'acaben de mobilitzar? Jo no ho crec pas, de fet tot el moviment del 15M eren joves precaris que deien que n'estaven tips. A vegades si no s'acaben de mobilitzar es per la pròpia causa de la precarietat, es a dir, es molt difícil que en algunes situacions personals tenir temps per mobilitzar-se, quan el que busques és menjar al prioritat és el menjar. Això costa però deu ni do els moviments que hem creat. Abans posava l'exemple de la PAHC, que és un exemple claríssim d'autoorganització de les persones afectades. Amb els aturats això té una dificultat més gran, ara perquè tenim bosses d'aturats de llarga durada, però és una situació provisional que totes les persones espiren a sortir-ne tant ràpid com es pugui. Hi ha col·lectius d'aturats, però té la dificultat. Nosaltres des del sindicat tenim serveis per aturats però la organització dels aturats cada vegada que ho hem intentat no s'ha completat, ja sigui perquè han trobat feina o altres raons.

- Quines creu que són les principals raons que fan que una persona surti al carrer a defensar els seus drets o interessos?

Com he dit quan són afectats. Avui en dia es diu que s'afilia poca gent ideològicament, sí i no, jo penso que les dues coses existeixen. Es cert que en els últims anys la afiliació ideològica no existeix tant. Però en els països en els que els sindicats estan molt implantats no és tant ideològica, sinó com una normalitat, si tu s'aplica el conveni si estàs afiliat, tu arribes a l'empresa i

demanes qui negocia el teu conveni i t'afilies. És una normalitat quan arribes al lloc de treball afiliar-te al sindicat. Això passa en el model anglosaxó i en els Estats Units, que té altres àmbits de desvalorització laboral bèsties, en les empreses que estan sindicades, el sindicat és molt potent. No és un mal sistema, ja que només hi ha un sindicat per empresa i el que es vota és si vols o no vols el sindicat, llavors difícilment una empresa que ha decidit tenir sindicat fa marxa enrere. Després aquest sindicat d'empresa s'afilia a la central sindical que vol. Hi ha tres o quatre centrals sindicals. Per això hi ha el sindicat de bombers de New York o el de la General Motors de Detroit, ja que funciona més en les grans indústries. Per posar un exemple jo tinc un amic que és de Montreal que teníem relació amb el seu sindicat, que quan el vàrem conèixer ell treballava al ministeri d'affers estrangers, després va anar a treballar en una universitat i va canviar de sindicat, ja que a la facultat on va anar els professors en tenien un altre i per ell no suposava cap problema ideològic, perquè anava al sindicat de l'empresa on treballava.

- Una vegada estan en una manifestació, se senten protegits, recolzats, etc...? Jo penso que les manifestacions més aviat provoquen simpatia, igual que les vagues. En les vagues has d'intentar que el veïnat no se senti molt perjudicat. Jo tota la vida m'he dedicat a fer manifestacions i tota la vida m'ho he passat molt bé.
- Quina és la seva perspectiva en el futur respecte els moviments socials? Abans parlàvem del 15M i aquest va existir de veritat per canviar coses més enllà dels èxits del propi moviment i que després pugui tenir traduccions electorals o no, jo crec que els moviments socials són molt plurals i s'han transformat molt, perquè el començament del segle vint l'únic moviment social que existia eren els sindicats, o coses similars com eren els ateneus obrers i el teatre popular estava relacionat amb l'ateneu obrer, els cors de claver tenien a veure amb la basant obrera i el moviment obrer era l'únic moviment social, en els anys seixanta i setanta això s'obre i apareixen nous moviments socials, el feminisme, l'ecologisme i a partir de l'any dos mil apareixen tots els moviments antiglobalització, i els moviments socials són molt més oberts i nosaltres som una part d'aquests moviments socials que ara són més plurals, ja que la

societat canvia a una gran velocitat i l'impacta de les xarxes socials també ens ajuda doncs que tinguem més capacitat de mobilització i penso que el paper dels sindicats dins dels moviments serà potent, ja que jo penso que aquests moviments són molt més canviants i necessiten un lideratge molt més plural, més femenins, que això encara no ens n'hem en sortit, perquè els lideratges sindicals són molt masculins, també és cert que el paper de la dona en el mercat laboral també va bastants passos enrere, els moviments socials són més femenins però al final hi ha un problema en la societat en el seu paper. Penso que ara estem en un bon moment ja que el moviment sobiranista està liderat per dues dones, en els moviments socials hi havia l'Ada Colau encara que ara fa política, o la Teresa Forcades, deu ni do el paper de les dones líders que hi ha hagut en els moviments socials. Això no vol dir que el pròxim secretari general d'UGT sigui una dona, però hi ha canvis i sobretot jo penso que en el 15M i tot això, ha de canviar molt el model de participació, internament als sindicats. Els lideratges han de ser molt més plurals i molt més participatiu.

Annex 4 - La Categorització

Drets i deures CCOO

Majoritàriament no, n'hi ha que si que estan al corrent, ja sigui perquè s'han informat o estan afiliats aquí i solen venir a demanar quins són els seus drets o obligacions, però molt sovint ens trobem que la majoria de treballadors no estan del tot assessorats dels seus drets.	CCOO
les negociacions col·lectives que és amb els convenis dels treballadors que és on s'han d'agafar, per exigir els seus drets, les seves obligacions i perquè a més a més és una garantia de cara al futur, de cara a que el treballador sàpiga que ha de guanyar tant al mes, i això s'ho volen carregar	CCOO
Tot i que nosaltres fem bastanta formació, fins i tot dins dels instituts a vegades, hi ha tallers d'orientació, però com que aquests tallers es fan en una edat on els joves no estan en el mercat de treball ho veuen una mica llunya.	UGT
També hi ha segments de joves que potser tenen més coneixements perquè estan treballant o tenen algú a casa seva. Hi ha coneixement, però penso que és poc.	UGT
entre altres coses que en els drets dins dels territoris no és molt respectuosa, però en la legislació laboral no és exageradament dolenta, jo sempre dic que si fem la constitució catalana ha de ser millor però ja venim d'un model que constitucionalment no és dolent. I una cosa que diu és que tots els treballadors tenen dret a la negociació col·lectiva i a tenir un conveni col·lectiu, jo ara penso que les sentències que sortiran del constitucional van en aquest sentit. No pot quedar cap sector sense conveni col·lectiu.	UGT

Precarietat

estem davant d'una gran precarietat laboral degut a la situació aquesta de crisi, degut a que hi ha una manca de feina i degut a que les empreses poden fer tantes coses amb molta facilitat, per tant els treballadors hem agafat molta por a perdre lo poc que tenim	CCOO
Per això la precarietat és immensa i de fet el	CCOO

noranta i pico de contractes són precaris, per dies, per hores.	
Sectors: Construcció, comerç, sanitat i educació.	CCOO
la precarietat laboral ha crescut moltíssim i el model que ens imposa el govern del PP de sortida de la crisi és un model que passa per la precarització del treball, amb salaris i amb condicions.	UGT
quan s'intenta culpabilitzar als aturats que no volen buscar feina perquè estan en l'economia submergida, jo penso que tothom té ganes de treballar legalment i cotitzar. Això ningú ho fa per gust, no és culpa del treballador sinó que és una forma de superexplotació o de més precarització.	UGT
Col·lectius: ara és molt transversal, perquè afecta als joves d'una manera molt clara, majors de cinquanta-cinc anys, les dones també pel seu rol a la societat pel fet de fer tantes tasques com les domèstiques i laborals són les primeres que també poden agafar unes condicions més precàries, però per una banda és l'atur i per l'altre la precarietat, en la nostra comarca la precarietat va molt lligada amb la indústria càrnia, aquí és on hi ha el col·lectiu immigrant	UGT
Ara actualment també els joves ja no estem parlant de divuit a vint-i-quatre anys, la generació dels trenta als quaranta també estan dins de la precarietat.	UGT
Sectors: Els sectors on hi ha menys força sindical, sense comitès d'empresa forts o les microempreses, com l'hostaleria, el comerç.	UGT
Atenem a moltíssima gent amb situació de precarietat. A mi quan em diuen que els sindicats estan fotuts jo els hi dic, escolta aquí ve molta gent, i de tots els sectors.	UGT
Jo penso que l'estat no té la capacitat, de tots els estats d'Europa som el país que hi ha menys inspectors de treball per treballadors actius.	UGT
l'empresari hauria de ser més valent, ja que actualment hi ha un vint per cent de contractes que són temporals, sense qualitat, ni salaris dignes.	UGT
un dels reptes per poder treballar millor, quan parlem de la salut en el treball sempre pensem en la bastida o quantes baixes, però ens hem de preocupar perquè molta gent no agafa la baixa i té una mala salut per causes	UGT

laborals. Aquí existeix uns grans problemes psicosocials, l'estrès, el moving, la mala organització de l'empresa. Aquí apareix l'assertivitat de com t'encares al teu responsable, per poder dir que acabo treballant molt malament i és un problema organitzatiu, del meu encarregat, etc. Aquest fet és clau ja que si callem amb qui s'acaba repercutint és l'empresa perquè es treballa malament. Aquest si que seria un element que s'ha de treballar i que la gent s'ha de dir, per tenir elements per localitzar i treballar.	
--	--

Reformes

Una de les coses que ha empitjorat molt als treballadors és en el tema dels acomiadaments, abans eren més dies per any treballat i han posat les coses molt més fàcils als empresaris a acomiadar al treballador que abans i a més a més amb vint dies. O sigui que encara que la gent diu 33 dies o 43 dies, la llei l'han flexibilitzat de tal manera que un acomiadament objectiu el poden dibuixar de forma molt fàcil perquè siguin sempre vint dies	CCOO
Directament ataquen la negociació col·lectiva esperant que passi un any que no es negociï de nou el conveni i aquest desaparegui. I clar els empresaris fan mans i mànigues per no negociar perquè saben que després no hi haurà conveni.	CCOO
Tot i això estem defensant davant del jutjat i sembla ser que hi ha sentències que diuen que no finalitzarà el conveni, però la llei sí que ho diu així.	CCOO
Bàsicament les empreses s'aprofiten d'això i ens estan rebaixant les condicions de treball i sinó t'amenacen que no signaran el conveni.	CCOO
Per la part positiva m'agradaria destacar, que de les poques coses que hi ha, en el contracte de formació, abans de la reforma, quan acabaves no tenies dret a l'atur, guanyant molts pocs diners igual que ara, al menys ara si estàs un any, tindràs quatre mesos d'atur i abans no tenies dret a l'atur, ni cotitzaves per la jubilació, només cotitzaves pel fons de garantia, que és per cobrar quan una empresa va a la quiebra.	CCOO
Les reformes laborals bàsicament i la pèrdua	CCOO

del treball. Ja que el govern del PP que ens governa ara, ni el PSOE que teníem abans varen tenir una política encaminada a la indústria, a potenciar l'I+D en investigació. Sempre han anat a lo fàcil, a la construcció, al tema del turisme, però no han fet com països del nord d'Europa que tenen un bagatge molt important en el tema industrial, en el valor afegit i en la investigació. Aquí quan ha baixat la situació que teníem ha anat tot a norris.	
Amb la reforma laboral, el terreny per negociar és molt limitat, el fet que si no hi ha un acord la empresa pugui aplicar l'ERO, acomiadament o la baixada de salari, quina força de negociació tens davant això.	UGT
els drets adquirits. Ja que quan tenies una situació laboral aquest dret no el podies perdre. Ells intenten que aquests drets adquirits no existeixin.	UGT
El preu de l'acomiadament com ha quedat després de la reforma només afavoreix a la sortida dels llocs de treball i segons el nostre parer, no creiem que el preu de l'acomiadament tingui res a veure amb la creació dels llocs de treball.	UGT
Quan jo vaig començar a fer de sindicalista fa 20 anys, tu només podies acomiadar algú col·lectivament si tenies tres anys de pèrdues, ara amb dos semestres, no de pèrdues, sinó de baixades d'ingressos pots acomiadar algú, o per causes organitzatives, o per una altre qüestió que els jutges també s'han queixat i és poc objectivable, que és un motiu de competitivitat o de competitivitat futura.	UGT
dos baixades de dos trimestres d'ingressos pot passar i passa a tots els sectors del món i fins i tot en molts sectors que tenen estacionalitat. I la competitivitat no és objectivable. Un jutge pot jutjar si es demostren uns fets clars, tot i així quan les empreses registren els números mercantils també poden fer trapes i nosaltres també podem discutir però hi ha un element clar.	UGT
l'intent de que els convenis caduquessin, tenir sectors sense convenis és anar a la individualització de les relacions laborals o més ben dit el desarrelament.	UGT
les reformes ataquen les negociacions col·lectives, nosaltres dèiem que els convenis tenen ultra-activitat, que vol dir que un cop	UGT

caduquen es continua aplicant el vell, i aquests el que van pactar és que si no hi havia el nou els convenis desapareixien.	
Nosaltres exigim com a sindicats que es deroguin les tres últimes reformes laborals, la del PSOE i les dues del PP. És impossible fer que les nostres empreses tinguin qualitat amb la precarietat laboral que han imposat amb les reformes. Això al final només fa mal a les empreses i al teixit econòmic, a part de les persones.	UGT

ETT

En un principi varen ser una malaltia per al món laboral, el que passa que ho varen arreglar una mica, bastant, quan varen ser capaços els sindicats d'articular una situació que obligava a les ETTs a pagar el mateix salari que l'empresa que estaven prestant els serveis.	CCOO
estaven més regulades i no els hi deixaven pagar menys i de no tenir cap responsabilitat directa cap a els treballadors. El que vull dir és que contractar a un treballador mitjançant una ETT surt més car que no pas que la contracti directament la empresa.	CCOO
hi ha empreses que prefereixen contractar a través de les ETTs a vegades, ja que amb una telefonada al treball temporal poden prescindir del treballador en el mateix moment. Això els hi dona més facilitat i menys burocràcia	CCOO
que fossin comodins per quan una empresa necessita eventualment una persona. No perquè permanentment estiguin donant feina a treballadors a través de les ETTs, ja que ho hauria de fer les empreses perquè són treballadors permanents per a l'empresa.	CCOO
Aquí hi ha un abans i un després de l'any noranta-vuit, jo penso que quan el PSOE les introdueix eren precarietat absoluta ja que pagaven el cinquanta per cent dels salaris per un que feia la mateixa feina que el del costat	UGT
La reforma del noranta-i-vuit que va promoure precisament l'UGT de Catalunya i es va aprovar a les corts espanyoles, el treballador d'ETT ha de cobrar el mateix sou que el treballador de l'empresa contractada, això vol dir que l'ETT a l'empresa li surt més	UGT

car.	
Hi ha empreses que em diuen que contracten un treballador per ETT i si m'agrada ens el quedem. Però aquesta no és la funció de les ETTs, ja que són per fer feines temporals, però aquesta és una funció que no seria nociva en si, el que és nociu és el tant per cent de treball temporal que hi tenen les empreses.	UGT
Nosaltres no estem en contra de la temporalitat real que existeix, estem en contra de la temporització de les tasques que no són temporals. Aquí el problema és el frau de llei, en la causa de la temporització, ja que el noranta per cent dels contractes són en frau de llei, la llei diu que qualsevol contracte temporal ha de tenir una causa temporal.	UGT
Si tu vas a l'OTG i registres un contracte i ningú ve a mirar si hi ha causa temporal, majoritàriament tots són en frau de llei, amb una denúncia aquests contractes en frau de llei haurien de passar a ser indefinits, per tant el frau està en la forma de contracte i en la forma de rotació.	UGT
Si tu tens un vint per cent de la plantilla des de fa vint anys, és que això no són feines temporals. En la rotació es pot veure en la quantitat de persones que han passat ne tots aquests anys. Si això de veritat es seguís hauríem d'arraconar la temporalitat dins de la seva realitat.	UGT

La fi de l'estabilitat laboral

continuarem lluitant perquè la feina sigui estable i tenim la obligació de lluitar per recuperar tot el que hem anat perdent i això serà una lluita contínua i permanent. O sigui, pobres de nosaltres si ens conformem amb el que ens ha passat i donem per perdut el que ens han tret.	CCOO
Nosaltres creiem que, de mica en mica i costant molt, ens acabarem recuperant i ho hem de fer amb il·lusió, ganes, ja que actualment ja veiem que estem recuperant coses que s'havien perdut. Des del punt de vista de la política, nosaltres no ens en refiem, ni que siguin uns, ni altres, nosaltres del que ens hem de refiar és que com a	CCOO

treballadors reivindicuem el que creiem.	
La realitat de la comarca, i suposo que de Catalunya igual, el sector més estable és l'industrial, aquí a la comarca hi ha indústries centenàries o de desenes d'anys, que encara que s'han perdut moltes, segueixen existint un gran nombre i són elles les que ofereixen estabilitat.	CCOO
aquest govern ni l'anterior han jugat a favor de l'estabilitat de l'ocupació, fins i tot ens han fet voler creure per els mitjans de comunicació, que deixéssim de pensar que la nostra feina serà per a tota la vida, que ens teníem de fer a la idea que tard o d'hora canviarem de feina i aquesta era la realitat. Els medis estan influint molt que la temporalitat i la precarietat han de ser la norma.	CCOO
L'objectiu és perquè els governs actuen en base del neoliberalisme i si poguessin farien com els estats units, abolint les indemnitzacions i treure la seguretat social, que és un dret universal.	CCOO
ara hi ha un tractat transatlàntic que han pactat amb els estats units que permetrà a aquests a venir a Europa i implantar polítiques com les que tenen allà, sense assegurances, sense indemnitzacions i sense drets pels treballadors. Això està negociat i firmat fa quatre dies.	CCOO
No, però jo no penso que això sigui dolent en si. Això que el meu avi va treballar de camiser i va treballar en dues camiseries dels catorze als setanta anys. El que canvia és la societat.	UGT
El problema es que canviïs cada mes de feina, però si canvies cada deu anys no hi ha cap problema, per això t'has d'anar formant.	UGT
la societat té una acceleració que necessita una formació permanent i cal diferenciar l'estabilitat com a precarització, sinó que els diferents sectors aniran canviant	UGT
En la crisi pensàvem que els treballadors públics mai els tocarien però han perdut un vint per cent de salari i de poder adquisitiu amb les retallades, això també depèn molt del sector econòmic.	UGT

hi ha un darrer informe del Fons Monetari Internacional, que diu que perquè hi hagi un creixement econòmic hi ha d'haver una bona força sindical, perquè al final la puja dels salaris correspon a la força que tenen els sindicats a les empreses	UGT
Els sindicats són un reflex de la societat, la crisi ha fet molt mal a la societat i l'està fent, repercutint amb els sindicats. Per això s'ha hagut de fer una reestructuració del sindicat per poder subsistir	CCOO
segurament que hem fet coses malament i ens haurem equivocat	CCOO
s'acaba d'aprovar avui mateix amb una reunió que he assistit a Barcelona, una assemblea oberta del sindicat que en cada comarca per repensar el que s'està fent bé i malament o per arribar més a la gent i als treballadors.	CCOO
no entenem que hi hagi una mica de divorci entre el sindicalisme actual i la classe treballadora. Semblaria potser que els treballadors confien més amb les polítiques del populisme o d'alguns partits que estan oferint solucions màgiques que no vindran soles, sense una base sindical forta que exigeixi als partits, ja que quan arriben al poder moltes vegades se'n obliden del que han promès o del que han dit.	CCOO
Com que no hem pogut transformar aquesta realitat que el govern ens ha imposat podria semblar que els sindicats no serveixen per res.	CCOO
Els sindicat, mai ha sigut un sindicat fort, en les millors èpoques com a màxim hi havia un 8% o un 10% d'afiliats o sigui que ara encara pitjor, perquè o han perdut la feina o els que estan treballant no volen saber res del sindicat perquè si se'n assabenta l'empresari.	CCOO
la premsa comandada pel gran capital ja se'n encarrega prou per desprestigiar els sindicats i el sindicalisme que l'únic que fem és defensar la classe treballadora.	CCOO
La funció principal és la negociació col·lectiva, el dia que l'anul·lin o la prohibeixin d'alguna forma, el sindicat haurà perdut el 90% de la seva funció.	CCOO
qualsevol treballador que està treballant en una empresa sap que té uns drets mínims garantits i aquests drets hi són gràcies a la	CCOO

negociació col·lectiva del sindicat que estem fent any rere any.	
Lamentablement quan es va fer la Constitució, qui governaven en aquells moments eren les forces provinents del franquisme i l'exèrcit, i varen aconseguir que els sindicats no tinguessin la força que havien de tenir, dient que la negociació col·lectiva havia de ser gratuïta per a tots els treballadors, els sindicats no podran cobrar o fer els convenis per als seus afiliats. Perquè en aquells moments ens haurien donat molta força.	CCOO
als sindicats se'ls hi donarà una subvenció igual que els partits polítics, sense quantificar en que consistia aquesta subvenció. I molta gent que diu es que els sindicats estan subvencionats ignora que la constitució ho va dir així en contra de la nostra voluntat, perquè la nostra voluntat era que si nosaltres fèiem la negociació col·lectiva era pels afiliats i qui no ho fos, que paguessin la seva quota corresponent perquè m'han fet un conveni. Per tant, per treure'ns la força ens van subvencionar d'una manera imposada.	CCOO
actualment manca la pedagogia centrada en l'àmbit laboral i els sindicats, ja que quan s'acaben els estudis obligatoris no saben ni perquè servim, ni quines funcions fem, ni les obligacions com a treballador, ni els seus drets.... Se n'adonen molt sovint quan tenen un problema i venen a nosaltres sense coneixents. Només perquè pensen que aquí se'ls ajudarà i ja està.	CCOO
Per nosaltres per arribar al treballador és mitjançant el representant legal dins de les empreses. Les eleccions sindicals es fan per elegir uns representants i aquests, en principi, han de traslladar la veu del sindicat dins de les empreses. Però es dona el cas que molts que encara no han arribat al món laboral no saben res dels sindicats, potser genèricament sí, però en claredat no.	CCOO
A més a més aquest govern ha eliminat l'assignatura de la ciutadania, que podia ensenyar aquests aspectes, però en contra han posat la religió.	CCOO
La societat evoluciona molt ràpid i els sindicats també s'han d'adaptar als canvis de	UGT

la societat, ja que som organitzacions grans i a vegades costa.	
Jo penso que venim d'uns anys molt difícils, no només per les crisis, sinó que a part de les convocatòries de les vagues generals, que han funcionat, no hem guanyat	UGT
Quan hem estat negociant les retallades de la funció pública, hi havia dues opcions que l'apliquessin ells unilateralment allà on vinguessin o negociar-ho, per veure si aquests diners es podien recuperar, però clar això no són acords que guanyis i portem uns quants anys perden	UGT
Potser ara ens convé tornar a ser molt contundents i quan una empresa està en crisis has de tenir un punt d'apropament de la realitat per mirar de sortir de la crisi, però quan no hi ha crisis el que hem de fer és guanyar i ara ens toca guanyar.	UGT
També hi ha un gran desprestigi dels medis de comunicació que formen part de de la ideologia conservadora i neoliberal.	UGT
Els sindicats més majoritaris han tingut una excessiva politització, ara ja fa molts anys que no hi és, però a la televisió les fotos que surten són molt de moqueta i poc de manifestació. Surt la foto de quan vas a veure el cap de l'estat o al conseller de treball i no tant la manifestació. Aquesta imatge de moqueta i lligament als partits polítics doncs no ens ha beneficiat gens.	UGT
a la empresa no estem malament, a dins amb els treballadors de l'empresa. Segur que hi haurà qui no estarà content amb el seu delegat, però amb línies generals a la empresa estem bé i sobretot ens hem d'organitzar a la empresa.	UGT
la perspectiva de la societat amb l'onada de la política representativa, de la vella i la nova política, una mica ens ha de fer reflexionar que necessitem fer canvis per poder-nos explicar millor.	UGT
En el tema de les subvencions per exemple s'ha de saber que els països nòrdics tenen un vuitanta-i-cinc per cent d'afiliació, bàsicament perquè el conveni col·lectiu només s'aplica als afiliats, aquí el conveni col·lectiu es gratuït i només el paga qui està afiliat al sindicat. En el model del nord s'asseguren el finançament, en canvi aquí a Espanya no és un sistema que afavoreixi la	UGT

afiliació.	
Aquí tu pots botar el teu delegat cada quatre anys, si ho fa bé, tampoc el faciliten gaire i si ho fa malament el pengen d'un pal. I amb els convenis se t'aplica encara que no estiguis afiliat o no, per tant nosaltres tenim un paper i si no ens volen subvencionar anem a un canvi de model.	UGT
El sindicat s'ha d'organitzar a l'empresa per sectors, a vegades hi ha algú que ens diu que estem poc al carrer, d'acord, ja hi som al carrer, però primer hem d'estar a les empreses.	UGT
diuen que només defensem als treballadors ocupats, d'acord, això és perquè tenim una estructura que la base del sindicat està posada molt en el sector que treballa al treballador, això potser són canvis que hem d'anar fent per lo que dèiem abans, que no serem d'un sector tota la vida, i fins i tot surten empreses que no se sap ben bé quin sector són	UGT
El segon tema és la negociació col·lectiva, això té sentit per articular les relacions laborals de l'empresa i la societat, i la tenim en exclusiva	UGT
La tercera tenir uns bons serveis jurídics per ajudar als treballadors, és important però no la tenim en exclusiva. Per tant no som una gestoria com diuen, ja que qualsevol persona pot anar a qualsevol gestor	UGT
A vegades ens recriminen a veure que fem pels desnonaments i jo els hi contesto, que fa la PAHC (Plataforma Afectats per les Hipoteques) per la puja de salaris, per tant pregunto perquè ens qüestionen, la meva feina és vetllar pels salaris, si hi haig d'anar ja hi vaig. Però el nostre àmbit és el sociolaboral.	UGT
quan a la gent se li toca els seus drets o condicions laborals surten i les manifestacions són grans quan la gent veu afectada els seus interessos	UGT
Quan nosaltres fem la manifestació més gran és perquè els tres-cents treballadors de l'empresa i les seves famílies estan afectats. En el moment que nosaltres fem mobilitzacions i no tenim empreses o sectors	UGT

amb dificultats la participació és més petita.	
Molt sovint el que ens adonem que una empresa que està a punt de tancar o està immersa en una crisi és quan el treballador voldria que els sindicats els salvés de tots els problemes, però durant tota la vida laboral, ja siguin deu, quinze o vint anys, allà no ha aparegut mai el sindicat i només venen quan tenen un problema, això no és en general, però molt sovint és això.	CCOO
Però en els països en els que els sindicats estan molt implantats no és tant ideològica, sinó com una normalitat, si tu s'aplica el conveni si estàs afiliat, tu arribes a l'empresa i demanes qui negocia el teu conveni i t'afilies. És una normalitat quan arribes al lloc de treball afiliar-te al sindicat.	UGT
Es cert que en els últims anys la afiliació ideològica no existeix tant. El model anglosaxó i en els Estats Units, que té altres àmbits de desvalorització laboral bèsties, en les empreses que estan sindicades, el sindicat és molt potent. No és un mal sistema, ja que només hi ha un sindicat per empresa i el que es vota és si vols o no vols el sindicat, llavors difícilment una empresa que ha decidit tenir sindicat fa marxa enrere. Després aquest sindicat d'empresa s'afilia a la central sindical que vol. Hi ha tres o quatre centrals sindicals. Per això hi ha el sindicat de bombers de New York o el de la General Motors de Detroit, ja que funciona més en les grans indústries.	UGT
ha de canviar molt el model de participació, internament als sindicats. Els lideratges han de ser molt més plurals i molt més participatiu.	UGT

Moviments Socials

Nosaltres volem que hi hagin ciutadans crítics, però jo no penso que siguem una societat poc reivindicativa. Ja que la capacitat de mobilització que tenim a Catalunya és bastant gran, una altra cosa és si som capaços d'articular-ho bé, de mantenir-ho amb el temps...	UGT
aquí a la comarca d'Osona això de la dificultat de treballar amb l'amo és especial, ja que venim d'una tradició molt caciquista, d'una empresa molt paternalista, això per exemple ho he vist en empreses tèxtils que	UGT

bàsicament treballaven senyores grans i portaven dos mesos sense cobrar i em deien, renyirem? I jo els hi deia sí, sí, renyirem. Però el que heu de fer és cobrar.	
El dret a vaga és un element fonamental que està dins de la constitució i que els treballadors hem de tenir sempre no com un fi, sinó com un mitjà per aconseguir unes millores o unes condicions laborals, de salut... Si hem avançat amb els drets socials i laborals en el món ha sigut gràcies a la vaga.	CCOO
És un dret inalienable de totes les persones i que està reconegut per la Constitució. Fins i tot la del Santi Vidal, la reconeixia malament, dient que s'ha de regular el dret a vaga i jo vaig fer l'esmena, ja que el dret a vaga no es regula, els drets es garanteixen.	UGT
Qualsevol regularització del dret a vaga només farà una limitació d'aquest dret. I és un dret bàsic per defensar els interessos dels treballadors.	UGT
No, la predisposició de les persones a sortir al carrer i manifestar-se en l'àmbit laboral lamentablement costa molt, la gent s'ha acomodat bastant. Potser nosaltres no ens expliquem suficientment o no ho sabem fer, però ara per exemple arribarà el u de Maig i com que cau en divendres marxarà a la platja o de vacances, sense pensar que aquest dia és per reivindicar uns drets que tenim, per recuperar part del que ens han tret. Hi ha una part de la població que pensa més en l'esbarjo i en lo lúdic en comptes de la reivindicació dels seus drets.	CCOO
No alta no és, depèn molt del moment de la mala situació, jo crec que correspon bastant de la situació que tingui l'empresa.	UGT
de fet tot el moviment del 15M eren joves precaris que deien que n'estaven tips. A vegades si no s'acaben de mobilitzar es per la pròpia causa de la precarietat, es a dir, es molt difícil que en algunes situacions personals tenir temps per mobilitzar-se, quan el que busques és menjar al prioritat és el menjar.	UGT
Amb els aturats això té una dificultat més gran, ara perquè tenim bosses d'aturats de llarga durada, però és una situació provisional que totes les persones espiren a sortir-ne tant ràpid com es pugui. Hi ha col·lectius d'aturats, però té la dificultat. Nosaltres des	UGT

del sindicat tenim serveis per aturats però la organització dels aturats cada vegada que ho hem intentat no s'ha completat, ja sigui perquè han trobat feina o altres raons.	
Raons perquè la gent surti al carrer: Hi ha una part important que ho fa per convenciment, per ideologia, perquè han rebut una educació pels pares o educadors. Per sort hi ha molta gent que està convençuda que hem de reivindicar no quan tenim un problema sinó permanentment quan cal i quan toca.	CCOO
Encara que molt sovint és el contrari també perquè la gent fins que no li arriba el problema no se'n recorda ni que existim. I de forma individual mai s'aconseguiran les fites.	CCOO
Raons perquè la gent surti al carrer: Com he dit quan són afectats. Avui en dia es diu que s'afilia poca gent ideològicament, sí i no, jo penso que les dues coses existeixen.	UGT
Però en els països en els que els sindicats estan molt implantats no és tant ideològica, sinó com una normalitat, si tu s'aplica el conveni si estàs afiliat, tu arribes a l'empresa i demanes qui negocia el teu conveni i t'afilies. És una normalitat quan arribes al lloc de treball afiliar-te al sindicat.	UGT
en una manifestació, se senten protegits, recolzats: Sí, jo no he tingut cap problema mai, ja que les que nosaltres convoquem són manifestacions pacífiques, que reivindicuem els nostres drets i a més a més estan comunicades i ben plantejades, només de reivindicació i no de fer cap mal a ningú, ni res.	CCOO
en una manifestació, se senten protegits, recolzats: Jo penso que les manifestacions més aviat provoquen simpatia, igual que les vagues. En les vagues has d'intentar que el veïnat no se senti molt perjudicat. Jo tota la vida m'he dedicat a fer manifestacions i tota la vida m'ho he passat molt bé.	UGT
Crec que els moviments socials són el motor, igual que l'activisme i sort que n'hi ha i s'estan organitzant i desenvolupant per reclamar tot allò que abans ho feien els sindicats i hem d'anar de la mà dels moviments socials, ja que tenim els mateixos objectius. Moltes vegades també les persones s'ajunten als moviments perquè no es volen sentir tant identificats com quan formes part d'un sindicat.	CCOO

Però les coses s'aconsegueixen sortint al carrer des del despatx no es fa res.	
els moviments socials són molt més oberts i nosaltres som una part d'aquests moviments socials que ara són més plurals, ja que la societat canvia a una gran velocitat i l'impacta de les xarxes socials també ens ajuda doncs que tinguem més capacitat de mobilització i penso que el paper dels sindicats dins dels moviments serà potent, ja que jo penso que aquests moviments són molt més canviants i necessiten un lideratge molt més plural, més femenins, que això encara no ens n'hem en sortit, perquè els lideratges sindicals són molt masculins	UGT
15M i aquest va existir de veritat per canviar coses més enllà dels èxits del propi moviment i que després pugui tenir traduccions electorals o no, jo crec que els moviments socials són molt plurals i s'han transformat molt,	UGT
Costarà molt recuperar el que vàrem guanyar durant molts anys i s'ha perdut amb molt poc temps. Però nosaltres de mica en mica, sense donar-nos per vençuts i ha d'arribar el dia que la societat es mobilitzi més del que ho està fent ara, perquè sinó ens anirà molt malament	CCOO
el poder econòmic, el poder mediàtic i el poder fàctic està a l'altre cantó i a única força que tenim és la unitat dels treballadors, amb la mobilització i la lluita.	CCOO